



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES**  
**RELACIONES INDUSTRIALES**

**PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO**  
**CARACTERIZACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y CONCILIACIÓN**  
**TRABAJO FAMILIA EN DESTILADORAS. ESTADO SUCRE 2010.**

**Tesistas:**

**Madriz Marcano, Simón Eduardo**

**Rodríguez González, William José**

**Profesor Guía**

**Naranjo Mora, José Ramón**

**Caracas, Octubre de 2010.**

## RESUMEN

Actualmente, la Calidad de vida laboral y la conciliación trabajo-familia son temas que han despertado gran inquietud e interés a nivel nacional e internacional, por lo que resulta de gran importancia realizar estudios que permitan describir cómo es el comportamiento de ambas variables. Por lo tanto, se consideró oportuno el desarrollo de la siguiente investigación, que tuvo como objetivo realizar un estudio descriptivo y correlacional, que permitió desarrollar la caracterización de la Calidad de vida laboral y la conciliación trabajo-familia en las empresas destiladoras del Estado Sucre. El presente trabajo de investigación se llevó a cabo en un Estado venezolano caracterizado como un reto, por un contexto de alto desempleo, pocos trabajadores con alta estabilidad laboral y paro funcional. Todo ello mediante la implementación de encuestas a una población de trabajadores miembros de empresas destiladoras del Estado Sucre y la unidad de análisis, específicamente, fueron los empleados de las siguientes empresas: XXX C.A., YYY C.A. y ZZZ C.A., seleccionadas por ser pioneras en su sector productivo y por estar en el estado precursor de la actividad destiladora. Por tratarse de un estudio que fue realizado en un único momento en el tiempo, es un diseño de tipo transeccional, de tipo no experimental y ex posfacto, debido a que no se manipularon las variables, permitiendo así describir y relacionar la Calidad de vida laboral y la conciliación trabajo-familia de los empleados de las destilerías del Estado Sucre. Los resultados del presente estudio permitieron conocer que el nivel general de la variable Calidad de vida laboral es de 3,64 y se encuentra en el nivel medio de la escala de interpretación, mientras que para la variable Conciliación trabajo familia es de 3,39 ubicándose en el nivel alto de su escala; además permitió establecer la relación entre las variables, a través de un coeficiente de Spearman igual a +0,4604, lo que la relación entre las mismas es positiva media, de acuerdo a la escala de interpretación de coeficientes de correlación. De manera general, se espera que con esta investigación, se pueda contribuir desde la academia con un grupo de trabajadores de empresas consolidadas en términos de Calidad de vida laboral y Conciliación trabajo familia en su más amplio alcance e implicaciones.

**Descriptor del proyecto:** *Calidad de vida laboral, Conciliación trabajo-familia, vida privada, horas de trabajo, empresas destiladoras, Estado Sucre.*

## ***AZUL***

Azul de aquella cumbre tan lejana  
hacia la cual mi pensamiento vuela,  
bajo la paz azul de la mañana,  
¡color que tantas cosas me revela!

Azul que del azul cielo emana,  
y azul de este gran mar que me consuela,  
mientras diviso en él la ilusión vana  
de la visión del ala de una vela.

Azul de los paisajes abrileños,  
triste azul de los líricos ensueños,  
que no calman los íntimos hastíos.

Sólo me angustias cuando sufro antojos  
de besar el azul de aquellos ojos  
que nunca más contemplarán los míos.

**CRUZ SALMERON ACOSTA.**

(Cumaná, 1892-1929).

## INTRODUCCIÓN

Se sabe que la Calidad de vida laboral es tan importante para la empresa como para el trabajador, ya que si ésta es óptima, colaborará en el mantenimiento de un buen clima dentro de las organizaciones, favoreciendo a las relaciones laborales y la producción, permitiendo la consecución de los objetivos de ambos actores (OIT, 2009).

Para lograr una Calidad de vida laboral óptima, es necesario en primer lugar, saber cuáles son las variables que influyen sobre ella y garantizar un excelente desarrollo de las mismas. Algunas de estas variables son: salud y seguridad, autoestima, auto-realización, medio ambiente laboral, seguridad económica, control e influencia, integración organizacional, plan de la carrera en la organización, actividades extra trabajo, familia y hogar.

El objetivo de la presente investigación fue describir la caracterización de la Calidad de vida laboral y la Conciliación trabajo familia de los empleados de las destiladoras de ron del Estado Sucre, así como la relación entre ambas variables, permitiendo a las empresas obtener un método para evaluar el alcance de sus políticas en esta materia para el beneficio de sus empleados y de la optimización del desempeño de las actividades laborales dentro de la organización.

El trabajo está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: Aborda el problema de investigación y además se presenta la necesidad del trabajo a desarrollarse.

Capítulo II: En este aparte se encuentran tanto el objetivo general como los objetivos específicos de la investigación.

Capítulo III: Marco teórico, donde se presentan las teorías y enfoques, que respaldan y resultan relevantes para esta investigación.

Capítulo IV: Marco referencial, se describe brevemente a las empresas participantes del estudio pero manteniendo la confidencialidad de las mismas.

Capítulo V: Marco metodológico, el cual presenta los criterios, las herramientas y el proceso que se llevó a cabo para la elaboración y culminación de la investigación

Capítulo VI: Presentación, discusión y análisis de resultados, se presentan los resultados obtenidos de los objetivos plasmados en el planteamiento del problema

Capítulo VII: Conclusiones y recomendaciones: en este capítulo se expresa el desenlace de la investigación así como las soluciones al planteamiento del problema y las recomendaciones a investigaciones futuras dentro de la misma línea de investigación.

Bibliografía: está compuesto por referencias bibliográficas, trabajos de grado, artículos de prensa, información de Internet, así como referencias electrónicas que han sido ubicadas en sitios de reconocida solvencia investigativa académica.

## TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	II
INTRODUCCIÓN.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	IX
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	X
CAPÍTULO I.....	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
CAPÍTULO II.....	22
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	22
1) Objetivo general .....	22
2) Objetivos específicos.....	22
CAPÍTULO III .....	24
MARCO TEÓRICO .....	24
Calidad de vida laboral .....	24
Nivel de Remuneración .....	27
Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo.....	28
Oportunidades inmediatas de utilizar y desarrollar las capacidades humanas .....	29
Oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo .....	29
Integración social en el trabajo de la organización .....	30
Balance entre trabajo y vida privada .....	31
Significado social de la actividad y la vida laboral del trabajador .....	32
Conciliación trabajo-familia. ....	33
Interacción negativa trabajo familia .....	35
Interacción negativa familia trabajo .....	35
Interacción positiva trabajo familia .....	36
Interacción positiva familia trabajo .....	36
CAPÍTULO IV .....	38

MARCO REFERENCIAL .....	38
Empresa XXX C.A. ....	38
Empresa YYY C.A. ....	39
Empresa ZZZ C.A. ....	39
CAPÍTULO V .....	40
MARCO METODOLÓGICO .....	40
Tipo de investigación.....	40
Diseño de investigación.....	41
Población .....	41
Unidad de análisis.....	41
Muestra .....	42
Operacionalización de las variables .....	42
Instrumentos .....	45
Validez.....	47
Confiabilidad .....	48
Recolección de la información .....	49
Procesamiento de la información .....	50
CAPÍTULO VI.....	51
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	51
Distribución de Variables Sociodemográficas .....	52
Distribución por género y edad .....	52
Distribución por cargo .....	53
Distribución por estado civil e hijos.....	54
Distribución por antigüedad .....	54
Distribución por empresas destiladoras.....	55
Resultados de la variable Calidad de vida laboral.....	56
Variable: Calidad de vida laboral .....	57
Resultados de la variable Conciliación trabajo familia .....	60
Variable: Conciliación trabajo familia .....	61
Resultados de las variables Calidad de vida laboral y Conciliación trabajo familia en función a los datos sociodemográficos.....	63

Distribución del nivel de Calidad de vida laboral por género .....	63
Distribución del nivel de Conciliación trabajo familia por género .....	65
Distribución del nivel Calidad de vida laboral por edad .....	67
Distribución del nivel Conciliación trabajo familia por edad .....	68
Distribución del nivel Calidad de vida laboral por cargo .....	70
Distribución del nivel de Conciliación trabajo familia por cargo .....	71
Distribución del nivel de Calidad de vida laboral por estado civil.....	73
Distribución del nivel de Conciliación trabajo familia por estado civil.....	74
Distribución del nivel de Calidad de vida laboral por hijos .....	75
Distribución del nivel de Conciliación trabajo familia por hijos .....	76
Distribución del nivel de Calidad de vida laboral por antigüedad .....	77
Distribución del nivel de Conciliación trabajo familia por antigüedad.....	78
Distribución del nivel de Calidad de vida laboral por empresa.....	79
Distribución del nivel de Conciliación trabajo familia por empresa .....	80
Análisis de correlación de las variables estudiadas: Calidad de vida laboral y Conciliación trabajo familia.....	81
Resultado del análisis correlacional Calidad de vida laboral – Conciliación trabajo familia .....	82
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES .....	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	89
ANEXOS .....	95
ANEXO A: CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL .....	96
ANEXO B: CUESTIONARIO DE INTERACIÓN TRABAJO-FAMILIA .....	100
(SWING), 2009. ....	100
ANEXO C: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL POR ÍTEM.....	103
ANEXO D: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA POR ÍTEM .....	105
ANEXO E: CODIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	106

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA A. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL .....	43
TABLA B. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA .....	44
TABLA C. DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS CALIDAD DE VIDA LABORAL .....	46
TABLA D. DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA .....	46
TABLA E. ÍNDICE DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL .....	48
TABLA F. ÍNDICE DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA .....	49
TABLA G. DISTRIBUCIÓN DE TIEMPO EN CAMPO .....	50
TABLA H. DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y EDAD .....	53
TABLA I. RELACIÓN DE EMPLEADOS Y OBREROS POR SUPERVISOR .....	54
TABLA J. DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL E HIJOS .....	54
TABLA K. INTERVALOS DE INTERPRETACIÓN CALIDAD DE VIDA LABORAL .....	57
TABLA L. INTERVALOS DE INTERPRETACIÓN CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA .....	61
TABLA M. CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN GÉNERO Y EDAD .....	64
TABLA N. CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA SEGÚN GÉNERO Y EDAD .....	66
TABLA Ñ. COEFICIENTES DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN .....	82
TABLA O. CORRELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA .....	82

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1 DISTRIBUCIÓN – CARGO .....	53
GRÁFICO N° 2 DISTRIBUCIÓN – ANTIGÜEDAD.....	55
GRÁFICO N° 3 DISTRIBUCIÓN – EMPRESAS DESTILADORAS .....	56
GRÁFICO N° 4 DISTRIBUCIÓN – CALIDAD DE VIDA LABORAL Y TOTAL .....	57
GRÁFICO N° 5 DISTRIBUCIÓN – CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA Y TOTAL.....	61
GRÁFICO N° 6 DISTRIBUCIÓN – CALIDAD DE VIDA LABORAL POR GÉNERO Y TOTAL .....	63
GRÁFICO N° 7 DISTRIBUCIÓN – CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA POR GÉNERO Y TOTAL .....	65
GRÁFICO N° 8 DISTRIBUCIÓN – CALIDAD DE VIDA LABORAL POR EDAD Y TOTAL .....	67
GRÁFICO N° 9 DISTRIBUCIÓN – CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA POR EDAD Y TOTAL .....	68
GRÁFICO N° 10 DISTRIBUCIÓN – CALIDAD DE VIDA LABORAL POR CARGO Y TOTAL .....	70
GRÁFICO N° 11 DISTRIBUCIÓN – CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA POR CARGO Y TOTAL .....	71
GRÁFICO N° 12 DISTRIBUCIÓN – CALIDAD DE VIDA LABORAL POR ESTADO CIVIL Y TOTAL .....	73
GRÁFICO N° 13 DISTRIBUCIÓN – CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA POR ESTADO CIVIL Y TOTAL .....	74
GRÁFICO N° 14 DISTRIBUCIÓN – CALIDAD DE VIDA LABORAL POR HIJOS Y TOTAL .....	75
GRÁFICO N° 15 DISTRIBUCIÓN – CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA POR HIJOS Y TOTAL .....	76

GRÁFICO N° 16 DISTRIBUCIÓN – CALIDAD DE VIDA LABORAL POR ANTIGÜEDAD Y TOTAL.....	77
GRÁFICO N° 17 DISTRIBUCIÓN – CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA POR ANTIGÜEDAD Y TOTAL.....	78
GRÁFICO N° 18 DISTRIBUCIÓN – CALIDAD DE VIDA LABORAL POR EMPRESA Y TOTAL.....	79
GRÁFICO N° 19 DISTRIBUCIÓN – CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA POR EMPRESAS Y TOTAL .....	80

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Al hablar de Calidad de vida laboral hay que tener presente que es un tema muy significativo, el cual ha despertado gran inquietud a nivel mundial; esto se evidencia cuando organizaciones muy importantes e influyentes en el área laboral se han dedicado a desarrollarlo de forma muy amplia, como es el caso de la Organización Internacional del Trabajo, como problemática de interés.

La OIT ha promovido un número de reformas políticas, que incluyen medidas que propician un aumento de los servicios dedicados al cuidado de los niños, reformas a la asignación de licencias para cuidado y atención, reducción de las horas de trabajo, seguro de salud a largo plazo, promoción de una cultura compatible con la vida familiar y el lugar de trabajo, y el desarrollo de normas internacionales (OIT, 2009, p. 1).

Sin embargo, al abordar dicho tema, resulta importante mencionar un hecho tan relevante como lo fue la Revolución Industrial la cual se inició entre los siglos XVIII y XIX, debido a que se presentaron grandes cambios en los sistemas de producción, pasando de los artesanales a los industriales, modificando así la organización del trabajo, con problemáticas como: trabajo infantil, jornadas que excedían las diez horas diarias, condiciones insolubles, entre otros, eran las características que existían en la época, lo cual refleja que desde el surgimiento de la industria y del trabajador asalariado, la Calidad de vida laboral no tuvo la debida importancia, pues lo relevante para los dueños de los medios de producción era únicamente su beneficio económico y no las condiciones laborales de sus trabajadores (Reta, 1997).

Segurado y Agulló (2002), exponen que las actuaciones del movimiento de Calidad de vida laboral estadounidense, son las causantes de que en la década de 1970 surja la preocupación por estudiar a profundidad este tema. El movimiento de Calidad de vida laboral estadounidense, parte de la premisa de que existe la necesidad de humanizar el entorno de trabajo, prestando mayor atención a la mejora de la calidad de vida del factor humano y a su desarrollo.

El término Calidad de vida laboral, fue acuñado por Louis Davis en la década de 1970 cuando desarrollaba un proyecto sobre diseños de cargo. Según Davis, el concepto de Calidad de vida laboral se refiere a la preocupación por el bienestar general y salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas. Originalmente, la calidad de vida laboral era dictada por el nivel de satisfacción de las necesidades de los integrantes de las empresas mediante sus actividades en ella; en el trabajo, la calidad de vida va a determinarse por la satisfacción que el empleado siente con relación a los sucesos que rodean sus actividades de trabajo (Chiavenato, 2000).

La Calidad de vida laboral se ha venido estudiando, desde dos perspectivas teórico-metodológicas: la primera se refiere al entorno de trabajo, la cual busca alcanzar una mejor calidad de vida a través del logro de los intereses organizacionales; desde esta perspectiva la organización es entendida como un sistema, llevando a cabo un avanzado nivel de análisis de los diferentes subsistemas que la integran. La segunda, es la perspectiva de la Calidad de vida laboral psicológica, que está orientada hacia el trabajador, realizando un análisis de aquellos factores presentes en las situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo. Ambas perspectivas se diferencian en los objetivos que persiguen en su intento por mejorar la Calidad de vida laboral, en los factores que toman en cuenta del entorno del trabajo, los cuales constituyen su objeto de estudio, el foco de análisis en el que centran su interés y en el nivel de generalidad de sus conclusiones de la vida laboral (Segurado y Agulló, 2002. p. 828). Estos autores además mencionan lo siguiente:

“En conclusión, a pesar de que ambos enfoques comparten una meta común de mejorar la calidad de la vida laboral, discrepan en cuanto a los objetivos perseguidos. La

perspectiva denominada Calidad de vida laboral psicológica persigue fundamentalmente la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador anteponiendo los intereses individuales a los de la organización. Sin embargo, la perspectiva de la calidad de vida del entorno de trabajo mantiene la postura contraria: alcanzar una mayor productividad y eficacia organizacionales como paso previo y necesario para que sea posible satisfacer las necesidades y demandas de cada trabajador.” (Segurado y Agulló, p. 829).

Pero es conveniente acotar un elemento interesante, en muchos casos, no se considera el contexto geográfico de trabajo, que puede ser una variable que intervenga en los resultados de la investigación. No es lo mismo este planteamiento en países del primer mundo que en otras regiones con amplias carencias socio-económicas de tipo permanentes. Es el caso que para el primer semestre del 2006, el Estado de Venezuela con mayor situación de pobreza extrema era Sucre con un orden del 23,7%, es decir, casi el doble del promedio nacional que se ubicaba en 12,9% (INE, 2009).

Un estudio reciente sobre Calidad de vida laboral, con una visión más completa y mejor adaptada al contexto socio cultural venezolano en general, es la tesis realizada en el año 2007 por Alexis García, “Percepción de los trabajadores sobre la Calidad de Vida en el Trabajo en empresas exitosas según Venezuela Competitiva”, quien utilizó las siguientes dimensiones para abordar y desarrollar este tema: nivel de remuneración del trabajo equitativo y suficiente, condiciones de bienestar y seguridad en el trabajo, oportunidades inmediatas de utilizar y desarrollar las capacidades humanas, oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo, integración social en el trabajo de la organización, balance entre el trabajo y la vida privada y significado social de la actividad del empleado, obteniendo como conclusión fundamental que los trabajadores de las empresas sujetas a estudio manifiestan un nivel moderado de satisfacción con respecto a su calidad de vida en el trabajo, dificultando así demostrar que existe una relación entre la variable calidad de vida en el trabajo y lo productivas que puedan ser las organizaciones.

La existencia y desarrollo de numerosos modelos, como es el caso de los propuestos por Lares (1998) y Segurado y Agulló (2002), que buscan estudiar la Calidad de vida laboral, evidencian que en la actualidad se ha incrementado la preocupación por explicar este fenómeno, dado que hoy en día las empresas necesitan más información y nuevas propuestas que les permitan resolver esta problemática. Consciente de ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado teorías y modelos para coadyuvar con la resolución de los inconvenientes causados por esta temática.

Para la OIT (2009), hay que tener presente ciertas dimensiones al momento de querer estudiar la Calidad de vida laboral siendo estas: salarios, protección a la maternidad, horas y organización del trabajo, y equilibrio entre vida y trabajo también conocido como conciliación Trabajo-Familia.

Al tomar en cuenta la dimensión conciliación trabajo-familia, la OIT señala que se ha reducido el promedio de las horas de trabajo en la mayoría de los países europeos y que los datos en el resto de los continentes sobre este tema son muy escasos o inexistentes. Además sostiene en su informe de febrero de 2008, que un buen balance vida-trabajo ayuda tanto a los empleados, a tener una mejor vida individual y familiar, como a las empresas, haciendo que estas sean más productivas (OIT, 2009, p. 1). Sencillamente, al tener un trabajo estable en una región de poca oferta de empleo y mucha demanda de ello bajo un enfoque geográfico o un incentivo bajo a trabajar por salarios cercanos a valores del salario mínimo (Rodríguez Caballero, s/f).

Además, existen otras organizaciones como Acción Empresarial y Servicio Nacional de la Mujer de Chile (2003), que han realizado estudios acerca de la conciliación trabajo-familia, definiendo a esta variable como toda aquella iniciativa o política extralegales que adoptan las organizaciones, con la finalidad de crear condiciones para que los trabajadores puedan cumplir en forma óptima y satisfactoria con las responsabilidades familiares y laborales, obteniendo como resultado una relación más armónica entre la vida familiar, la vida laboral y la equidad entre hombres y mujeres.

Estas organizaciones plantean abordar el tema de la conciliación trabajo-familia a través de cuatro áreas: cómo maneja la organización el tiempo de trabajo, los permisos por responsabilidades familiares, los servicios para el cuidado de las personas dependientes y de apoyo a las necesidades familiares y domésticas y por último, otras medidas relacionadas con el apoyo en transportes o el apoyo social.

Realizando una óptima gestión de estas cuatro áreas, las empresas lograrán brindar a sus empleados un trabajo decente, mayor satisfacción y mejor Calidad de vida laboral. El concepto de Calidad de vida laboral va de la mano con el de trabajo decente; en este mismo sentido se explica lo siguiente:

“La OIT ha identificado cinco dimensiones de trabajo decente en el ámbito del tiempo de trabajo y el equilibrio trabajo-vida: los acuerdos sobre horas de trabajo decente deberían promover salud y seguridad e igualdad de género, ser compatibles con la vida familiar, fomentar la productividad de las empresas y la competitividad, facilitar la opción de los trabajadores y ejercer influencia sobre las horas de trabajo.” (OIT, 2009, p. 2).

Por otra parte, es importante señalar el gran avance y desarrollo que se ha alcanzado en España en el tema de Conciliación trabajo familia, siendo pertinente mencionarlos en el presente estudio.

Bellido (2000), es uno de los numerosos autores españoles que han realizado estudios sobre el tema; en su investigación referente a las políticas empresariales sobre Conciliación trabajo familia realizado en el año 2000, expone la relevancia que tiene para las empresas ocuparse de esto, expresando que existen estudios que demuestran que los trabajadores no son los únicos perjudicados en este conflicto, debido a que las empresas también sufren las consecuencias, presentando en sus empleados cuadros de estrés, insatisfacción laboral, menor compromiso y rendimiento con los objetivos de la empresa, haciendo que éstas presenten pérdidas en la productividad, calidad de vida y la fuga de empleados calificados y valiosos.

Otro estudio de gran importancia es la versión española del “Survey Work-Home Interaction-Nijmegen” (SWING), desarrollado por Moreno, B., Sanz A., Rodríguez M. y Geurts S. (2009), el cual fue el modelo utilizado para medir la Conciliación trabajo familia en la presente investigación, debido a su alta validez por contar con propiedades psicométricas adecuadas. Este modelo presenta las siguientes dimensiones: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo. Estas dimensiones acumulan entre ellas un total de veintidós (22) ítems en el formulario, que buscaron demostrar cómo las características propias de la vida laboral pueden influir de manera positiva o negativa sobre la vida familiar de los trabajadores y como las distintas situaciones que experimentan las personas en su vida privada influyen de manera positiva o negativa sobre su desempeño en el trabajo.

La versión española del modelo SWING (2009), posee una amplia capacidad de aplicación en contextos diferentes al original, debido a que las dimensiones y variables responden a características presentes en toda relación laboral y familiar.

Tomando en cuenta las condiciones actuales de los trabajadores en Venezuela, se pudo observar la siguiente problemática: “muchas empresas no están plenamente identificadas con lo que representa el garantizar una buena Calidad de vida laboral, especialmente, en un ambiente como el venezolano, donde existen niveles muy elevados de incertidumbre, riesgo y temor en el sector empresarial” (Mora, 2009; s.p).

En Venezuela, para cualquier tipo de industria es un reto ofrecer altos niveles de calidad de vida a sus trabajadores; las empresas destiladoras no son la excepción, debido a que no dejan de ser susceptibles a las problemáticas que generan las malas prácticas en esta materia. Además, no habían sido estudiadas desde el punto de vista de las Relaciones Industriales o al menos no hay registro de ello. Por otra parte, entre las diferentes regiones del país en donde se ha desarrollado este tipo de industrias, José Ángel Rodríguez en su obra: La historia de la Caña en Venezuela, hace la siguiente acotación:

Para 1882, las unidades azucareras carupaneras proveían de mieles a diversos productores concentrados en las áreas rurales aledañas y en los contornos urbanos. Su número no tiene parangón con el de otras regiones (Rodríguez, 2005, p. 72).

Con esto, el autor inicia la explicación que el Estado Sucre, es una de las zonas pioneras en desarrollar la actividad destiladora, sin dejar de lado la gran cantidad de reconocimientos nacionales e internacionales de sus productos. Esto se evidencia en el año 1880, donde los rones más prestigiosos fueron los carupaneros; tuvieron gran difusión y fueron comercializados tanto en el interior del país como en el exterior. (Rodríguez, 2005).

Asimismo, Rodríguez (2005) explica que las destiladoras de ron venezolanas en el siglo XIX, estuvieron en manos de expertos en la materia, quienes apoyados en los mejores alambiques del momento y en la pericia personal del arte de las combinaciones de diferentes rones, lograron alcanzar importantes logros que trascendieron nuestras fronteras, tal fue el caso de los rones carupaneros, quienes para 1930 estaban a la cabeza de la producción nacional y sus artículos constituyeron un orgullo regional muy profundo. Para la época los destiladores ponían mayor énfasis en el tema del envejecimiento.

Sin embargo, en 1938 surge la primera ley de envejecimiento de alcoholes de Venezuela, la cual aunada a otra serie de exigencias acabaron con una parte sustancial de la elaboración de rones; la actitud de algunos destiladores y las dificultades financieras para adaptarse y cumplir con las disposiciones legales, fueron también consecuencias de la desaparición de numerosas marcas de ron que se vendían en el país. Esto trajo consigo que el liderazgo que hasta los momentos disfrutaba el Estado Sucre en materia de rones se perdiera y pasara a manos de la región central del país (Rodríguez, 2005).

En el mismo sentido, según Rodríguez (2005), en el año 1714, cuando la Corona Española intentó acabar con la producción de aguardiente en territorios americanos, sus súbditos encontraron diversas maneras de evadir las reglamentaciones, ya que los destiladores del nuevo mundo... “no iban a dejar un negocio que les proporcionaba cierta calidad de vida

en beneficio de las saludes de lejanos gremios cosecheros y de la Real Hacienda de la lejana metrópolis” (p.11).

En el siglo XX, el panorama azucarero en Venezuela estaba definido en dos aspectos claves que le permitieron acabar con las viejas técnicas ancestrales e introducir nuevos usos para los suelos y modificaron los patrones de consumo; estos aspectos eran en primer lugar, su creciente importancia frente a los rubros agrícolas y en segundo lugar, los cuantiosos recursos económicos y humanos invertidos en las plantas y en el procesamiento de las mismas (Rodríguez, 2005).

Con base en lo mencionado anteriormente se expone lo siguiente: para el siglo XIX las destiladoras del Estado Sucre eran las pioneras en materia de rones, contaban con gran cantidad de mano de obra, sus productos eran reconocidos a nivel nacional e internacional, pero en la actualidad la situación que están atravesando las destiladoras de ron del Estado Sucre es muy distinta; sus productos han perdido participación en el mercado nacional, ha disminuido notablemente la mano de obra y han pasado por manos de empresas trasnacionales que no ofrecen siempre un producto acabado, menos envejecido que apenas alcanzan los dos años de envejecimiento en barrica, todo lo contrario a los años de gloria de estas destiladoras quienes envejecían rones hasta 15 años (Rodríguez, 2005).

Adicional a lo desarrollado por José Ángel Rodríguez (2005), se pudo observar en una primera aproximación a las empresas destiladoras que forman parte del presente estudio, condiciones laborales poco óptimas, tales como bajos niveles de seguridad e higiene en las actividades realizadas, pocos espacios de dispersión y tareas monótonas o repetitivas, que pueden generar altos niveles de estrés y desgaste en los empleados, así como índices de remuneración bajos. Este último punto atiende a que el costo de vida en el Estado Sucre es menor con respecto al resto del país, pero los altos índices de inflación de los últimos años, tal y como muestran cifras del Instituto Nacional de Estadística (2010) para distintas zonas de Venezuela en las que se encuentra incluido el Estado Sucre, donde se presenta un acumulado desde enero del 2008 hasta febrero del 2010 de un 65,9 %, afectando el poder adquisitivo de

todos los trabajadores por igual, incrementando los costos de vida en todas las regiones del país.

Por otra parte, es importante destacar que en el estado Sucre, existen condiciones de empleo inferiores a las que se presentan en promedio en el resto del país y esto se respalda con el censo realizado en el año 2001 por el Instituto Nacional de Estadística, donde dicho estado tiene condiciones de empleo fijo inferiores en un 10% en comparación con el promedio del resto del país; por lo cual surge el interés de investigar si estas empresas están en la capacidad de ofrecer a sus trabajadores niveles de calidad de vida adecuados a los nuevos tiempos. Es relevante señalar que la oficina de Asuntos económicos de la Gobernación del Estado Sucre no recomienda en términos de oferta, la relevancia de las bebidas alcohólicas o destiladas fabricadas en el Estado, como era tradición a finales del siglo XIX y los primeros 50 años del siglo XX allí se señala:

#### **Economía del Estado Sucre:**

El estado Sucre, posee la más importante flota pesquera de Venezuela, casi la totalidad de la industria procesadora de productos del mar, siendo un importante productor de atún, sardinas, pargo, mero, langostinos, camarones, pulpo y otras especies. Tradicionalmente se han destacado por su actividad agrícola (cacao, café, caña de azúcar, coco, raíces y tubérculos). Sucre, posee importantes recursos mineros y energéticos y cuenta con una de la más grandes industrias salineras del país. Destaca también, su gran potencialidad para el desarrollo de la actividad turística, tiene una creciente actividad industrial, sobresaliendo la producción automotriz, metalmecánica, naval y de alimentos (ORECSUCRE, s/f).

Pero luego, en páginas subsiguientes, esta oficina gubernamental reconoce las capacidades exportadoras de las empresas sujeto del presente estudio, con lo cual plantea aún más el interés sobre la temática objeto de esta investigación en un contexto, donde siendo el Estado el principal contratante de personal y la producción pesquera, automotriz y de alimentos los líderes en condiciones laborales, como de manera inicial se busca una experiencia para sentar las bases de posteriores o de una saga de acuerdo a la siguiente pregunta.

En consecuencia, se generó la siguiente pregunta de investigación: **¿Cuál es la caracterización de la Calidad de vida laboral y la Conciliación trabajo familia de los trabajadores de las empresas destiladoras del Estado Sucre?**

La finalidad del desarrollo de esta pregunta de investigación fue describir la caracterización de la Calidad de vida laboral, la Conciliación trabajo familia y la relación entre ambas, buscando así demostrar si estas variables son claves o no para mejorar las condiciones generales del trabajador dentro de un Estado donde las fuentes de empleo son escasas y por ende cualquier empresa que las otorgue es motivo de estudio, aún más si se toma en cuenta que a pesar de ser un Estado pionero y reconocido por destilar rones de gran calidad, ha venido decayendo en liderazgo y en producción en las últimas décadas.

## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1) Objetivo general

Caracterizar la Calidad de vida laboral y la conciliación trabajo-familia de los trabajadores de las empresas destiladoras de ron del Estado Sucre y la relación entre ambas variables.

#### 2) Objetivos específicos

- Determinar el nivel de satisfacción en cuanto a remuneración, percibido por los trabajadores de las empresas destiladoras de ron del Estado Sucre.
- Determinar el nivel de condición de seguridad y bienestar en el trabajo, percibido por las personas que laboran en las empresas destiladoras de ron del Estado Sucre.
- Determinar la percepción de los trabajadores de las empresas destiladoras de ron del Estado Sucre en cuanto a las políticas que aplican éstas para usar y desarrollar las capacidades humanas de sus trabajadores.
- Determinar la percepción de los trabajadores en cuanto a las oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo brindado por las empresas destiladoras de ron del Estado Sucre.
- Determinar el nivel de integración social percibido por las personas que laboran en las empresas destiladoras de ron del Estado Sucre.
- Determinar el nivel de balance entre la vida laboral y la vida privada de las personas que laboran en las empresas destiladoras de ron del Estado Sucre.

- Determinar el nivel de significado social de la actividad y la vida laboral percibido por los trabajadores de las empresas destiladoras de ron del Estado Sucre.
- Determinar la influencia de la vida familiar en el trabajo de los empleados de las empresas destiladoras de ron del Estado Sucre.
- Determinar el impacto de los elementos propios del trabajo en la vida familiar de los trabajadores de las empresas destiladoras de ron del Estado Sucre.
- Relacionar la Calidad de vida laboral y la Conciliación familia-trabajo de los trabajadores de las empresas destiladoras de ron del Estado Sucre.

## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO

El presente capítulo tiene por finalidad dar a conocer todas aquellas teorías que de una manera u otra resultan útiles para el entendimiento del concepto de Calidad de vida laboral y conciliación trabajo-familia, sus modelos y sus dimensiones, así como la relación entre ambas, pudiendo abordar dicho tema de una manera clara y precisa.

#### **Calidad de vida laboral**

Según Davis (citado en Chiavenato 2000, p.407), el concepto de Calidad de vida laboral se refiere a la preocupación por el bienestar general y salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas.

Para poder comprender a que se refiere este concepto y los elementos que lo conforman, a continuación se presentan y explican los principales modelos desarrollados sobre el concepto de Calidad de vida laboral.

Davis plantea un modelo en el que propone una lista de elementos que deben ser incluidos en este concepto tales como la disponibilidad de empleos, estabilidad en el trabajo, ingreso adecuado, seguridad industrial y condiciones gratificantes del trabajo, cantidad de horas laborales razonables, tratamiento equitativo para los trabajadores y democracia en el trabajo, menos burocracia en las organizaciones, posibilidades de auto-realización, control sobre el trabajo que realiza la fuerza laboral, sentimiento de orgullo en la tareas realizadas, escogencias y alternativas en el trabajo, flexibilidad en asuntos tales como: comienzo de la jornada laboral y otros similares, número de días

dedicados a la actividad laboral, trabajos compartidos y otros componentes (Lares, 1998, p. 9).

En el modelo de Davis (citado en Lares, 1998, p. 9), se demuestra una preocupación por el bienestar general y salud de los trabajadores, a diferencia del siguiente modelo expuesto por Taylor (1998) el cual tiene un enfoque hacia el trabajo individual:

De esta manera, Taylor (citado en Lares 1998, p. 8), considera importante analizar el concepto calidad de vida en el trabajo desde el punto de vista del trabajador individual; para ello el autor ha seleccionado once categorías: alienación, salud y seguridad, seguridad económica, auto estima, auto realización, medio ambiente laboral, control e influencia, integración organizacional, plan de la carrera en la organización, actividades extra trabajo, familia y hogar.

Otro modelo con una visión diferente para abordar la Calidad de vida laboral que permitirá tener una concepción más clara y general acerca del tema, es la propuesto por Hackman y Oldhan (1980), quienes presentan un modelo dedicado al diseño de cargos, donde establecen las siguientes dimensiones para abordar el tema: variedad de habilidades, conocimientos y competencias de la persona, identidad de la tarea, significado de la tarea, autonomía, la responsabilidad de las personas para planear y ejecutar las tareas, la independencia para desempeñarlas, la retroalimentación del trabajo propio, las interrelaciones, y por último la retroalimentación extrínseca o retorno de información proporcionado por los superiores o clientes.

Por su parte, Walton (2006), plantea ocho dimensiones o factores que considera de gran importancia para estudiar de manera óptima la Calidad de vida laboral: compensación justa y adecuada, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, empleo y desarrollo de la capacidad, oportunidades de crecimiento continuo y seguridad, integración social en la organización, reglamentación, trabajo y espacio total de vida e importancia social de la vida en el trabajo.

Existen modelos que han sido aplicados en Venezuela. Tal es el caso del desarrollado por Lares, citado por Manzo y Moncallo (2004), el cual será explicado a continuación:

Lares (1998) considera la calidad de vida en el trabajo desde dos puntos de vista: el objetivo y el subjetivo. Sugiere que las dimensiones objetivas están en relación con el grado de participación, condiciones físicas y distribución económica dentro de la empresa y las subjetivas con las experiencias personales y sentimientos manifestados por los miembros de las organizaciones. El argumento teórico propuesto considera que la estructura objetiva de las organizaciones está correlacionada con la experiencia subjetiva, ésta última está condicionada por aquella (p. 33).

A partir de este concepto, Lares (1998), plantea un modelo integral de calidad de vida en el trabajo apoyándose en distintos estudios realizados por otros autores. Entre las dimensiones que Lares (1998) identifica para abordar el tema se encuentran: participación y control, equidad económica, alienación, medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, e identidad y autoestima laboral.

Una vez citados los modelos sobre calidad de vida en el trabajo, expuestos por Davis, Taylor, Walton, Hackman y Oldhan y Lares (cp Lares, 1998) se logró alcanzar una percepción más clara e integral sobre el concepto de calidad de vida y su alcance. Sin embargo, en la presente investigación se abordó, estudió y midió el concepto de Calidad de vida laboral desde la perspectiva propuesta por Alexis García en su tesis de grado “Percepción de los trabajadores sobre la calidad de vida en el trabajo en empresas exitosas según Venezuela Competitiva” realizada en el año 2007. Esta escogencia atiende a que las dimensiones planteadas por García (2007), se ajustan a las características y al contexto de las empresas que son objeto de este estudio, debido a que en el primer acercamiento hecho a las empresas destiladoras, se observó que existe gran facilidad para la aplicación de sus dimensiones; adicionalmente, este instrumento ya ha sido aplicado en Venezuela y aunque se realizó en regiones y sectores distintos a los del presente estudio, el enfoque cuenta con una gran adaptabilidad a otras regiones del país y en diversos sectores de la economía.

García (2007), toma las bases teóricas, el modelo y definiciones expuestas por Elizabeth Valdez Fernández en un estudio realizado en el año 1989, quien percibe la Calidad

de vida laboral como la satisfacción de necesidades de los miembros de las organizaciones mediante sus actividades en ellas, esta se determinará por la percepción que tengan los empleados de las circunstancias que rodean sus actividades laborales.

Los aspectos que influyen sobre la Calidad de vida laboral son muy amplios y diversos, pero en el presente estudio se tomaron en cuenta los seleccionados por García (2007), los cuales son:

### ***Nivel de Remuneración***

El Nivel de Remuneración es una de las dimensiones más importante del modelo, debido a que es la que provee al trabajador la posibilidad de tener acceso a los bienes y servicios necesarios para garantizar un nivel de vida adecuado.

A su vez, García (2007) se refiere a la suficiencia en los niveles de ingresos para mantener un estándar social aceptable para vivir, mitigando la brecha entre el pago por hora que perciben los ejecutivos y el pago por hora que perciben los trabajadores; pagar en una tasa proporcional y coherente al número de trabajos que una persona puede desarrollar de manera efectiva más que el número actualmente programado que hará.

Para Juan Pablo II (citado en García, 2007), la remuneración en el trabajo, ya sea dentro de un sistema de propiedad privada de los medios de producción o no, representaba la mejor manera de garantizar la justicia entre la relación trabajador-empresario. Adicional a esto, Urquijo y Bonilla (2008), dicen que la remuneración del trabajo debe poseer ciertas características para poder contar con una función económica y una función social humanista; debe ser suficiente, con esto se refieren a que el salario alcance para vivir holgadamente; equitativa, que el pago sea igual para el mismo trabajo y en las mismas condiciones y por último debe existir progresividad y se refiere a que la remuneración crezca con el tiempo.

Lares (1998), también le da gran importancia al tema de la remuneración del trabajo diciendo que es uno de los aspectos que tiene gran influencia sobre la satisfacción laboral de los trabajadores.

### ***Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo***

Esta dimensión es un poco más genérica que la anterior, debido a que abarca múltiples ámbitos de la vida laboral de los empleados.

Este punto hace referencia a un razonable número de horas de esfuerzo por una estandarización de trabajo semanal normal. También toma en cuenta que el trabajo físico se desarrolle bajo condiciones que minimicen los riesgos de accidentes y enfermedades y por último que se cumplan con límites de edad preestablecidos (García 2007).

Según Morris & Espinoza (2001), los trabajadores se ven afectados muchas veces debido a que la duración de la jornada laboral aunado a la intensidad de ésta coincide con actividades que requieren de gran esfuerzo tanto físico como mental y donde las situaciones ambientales no son las más favorables.

También existen casos donde los trabajadores deben desarrollar sus actividades en ambientes muchas veces inhóspitos, que les obliga a permanecer largos periodos dentro de ellos, presionados por la obtención de comisiones, como es el caso del comercio. Estos lugares se caracterizan por no contar con una ventilación ni iluminación adecuada, sometiendo a las personas a largas jornadas de pie y privándolas de compartir con sus familias en festividades de enorme significación simbólica, tales como navidad, año nuevo, entre otras (Morris y Espinoza, 2001).

Por otra parte Morris y Espinoza (s/f.), señalan:

En Estados Unidos se gastan 150 mil millones de dólares al año en problemas de salud relacionados con el estrés y las enfermedades mentales. En el Reino Unido,

las cifras oficiales indican que el estrés podría tener un costo equivalente al 3.5% del Producto Interno Bruto, suponiéndose cifras similares en el resto de Europa.

### ***Oportunidades inmediatas de utilizar y desarrollar las capacidades humanas***

Esta dimensión representa la oportunidad que le otorgan al empleado de aplicar sus conocimientos y habilidades en el campo laboral.

Incluye la categoría autonomía; el uso de múltiples habilidades; retroalimentación como resultado de una actividad y tareas totales más que fragmentadas (García, 2007).

Según Elizabeth Valdez (citada en García 2007), aquellas personas que tienen fuertes deseos de satisfacer sus necesidades de orden superior, realizarán su mayor y mejor esfuerzo en aquellas organizaciones donde se les sitúa en un empleo con niveles de exigencias elevados y si les permita contar con autonomía, es decir, contar con cierta libertad la decidir y elegir; variedad de aptitudes, que se refiere a que se deben delegar tareas que permita el ejercicio de una gama de aptitudes que motive a los trabajadores y los haga sentirse valorados, orgullosos y comprometidos y que se le otorguen tareas completas y no fragmentes de ellas que carecen de significado.

### ***Oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo***

Esta dimensión tiene que ver con la flexibilidad que la empresa tenga con sus empleados al momento de permitir usar los recursos y herramientas necesarias para su ascenso dentro de la organización.

Se refiere a la asignación de trabajo, facilidades para realizar estudios que le permitan al trabajador desarrollar sus capacidades, plan de carrera para los trabajadores que le permitan adquirir nuevos conocimientos y habilidades para futuros puestos a ocupar; y estabilidad en el empleo o en el ingreso asociado al cargo (García 2007).

Socorro (2004) señala lo siguiente:

...”Garantizar la estabilidad laboral de los empleados ha sido una de las consignas más importantes que han enarbolado juristas, laboristas, sindicalistas y políticos desde que se comprendió la importancia social que posee y otorga el trabajo como fuente de ingresos y garante de la economía familiar e individual, y eso no se discute.” (s/p).

Para Morris y Espinoza (s/f) el colectivo laboral está sufriendo un marco de inseguridad ya que existe la incertidumbre de que en algún momento pueden perder el empleo, esto genera fuertes presiones sobre las condiciones psicosociales de las personas y sobre las condiciones de trabajo en general, generando estrés, riesgos en la salud física y mental e insatisfacción laboral.

Por otra parte, Lares (1998) señala que aquellas organizaciones que deseen sobresalir, deberán tomar en cuenta es sus procesos de captación de personal candidatos que abunden en capacidades de enseñanza y formación, para luego complementar su desarrollo con las oportunidades que le brinda la organización de desarrollarse y crecer, ya sea a través de cursos, talleres, seminarios, entre otros.

### ***Integración social en el trabajo de la organización***

Esta dimensión se refiere a la posibilidad que tienen los trabajadores de establecer grupos distintos a los establecidos por la estructura organizativa de la misma, logrando así compenetración entre todos los miembros de la organización.

Se refiere a lograr que los trabajadores logren un sentido de comunidad en la organización que vaya más allá de los grupos primarios, apoyándose unos a otros dentro o fuera de los grupos o equipos de trabajo (García 2007).

Un aspecto importante en el desarrollo de la vida laboral son las relaciones sociales que pueden surgir en el puesto de trabajo y en la carrera profesional de las personas dentro de la

organización. Las organizaciones están formadas por distintos grupos que coexisten entre si dentro de estas. Monzón (citado en García 2007).

Además, Monzón (citado en García 2007) dice que cuando se habla de interacción social dentro de las organizaciones la atención a recaído sobre los grupos informales, esto se debe a que dichos grupos hacen que surjan nuevas redes de comunicación.

Adicionalmente, Pérez J. (1994) señala que más allá del placer que encuentran los empleados al momento de relacionarse con sus compañero en el lugar de trabajo, su mayor satisfacción se hace visible frente al hecho de actuar como un equipo de trabajo para alcanzar metas comunes. Esta tendencia se observa en todos los ambientes laborales, independientemente de la actividad que realice la organización.

### ***Balance entre trabajo y vida privada***

Tiene que ver directamente con las políticas adoptadas por la empresa en cuanto al tiempo otorgado a los trabajadores para ser dedicados a cualquier actividad ajena al trabajo así como los criterios para la toma de decisiones en esta materia.

Hace énfasis en que los requerimientos para las obligaciones o requerimientos del trabajo, incluyendo programas y presupuestos, viajes y asuntos urgentes se lleven a cabo fuera de los tiempos de ocio o fuera del tiempo familiar y adicionalmente que las posibilidades de disfrutar de un ascenso no amerite cambios geográficos (García 2007).

El equilibrio entre la vida laboral y la vida privada es un tema que actualmente las organizaciones no pueden permitirse el lujo de ignorar, ya que las consecuencias que esto trae se podrían traducir en grandes pérdidas (Arantxa Calvo Moyano, 2006).

Adicionalmente, Arantxa Calvo Moyano (2006) señala:

La falta de equilibrio entre la vida profesional y personal en las organizaciones es la causa del 21% del absentismo laboral, del 19% de las bajas por estrés y del 30% de la rotación no deseada.

Calvo (2006), hace referencia a tres aspectos que actúan como barreras para las organizaciones al momento de querer establecer medidas de flexibilización, son los siguientes: falta de imaginación para innovar en materia de recursos humanos; temor al cambio, ya que la mayoría de las veces se tiene la percepción de que esas medidas generarían un coste y no lo ven como una inversión. Y por último, la cultura, tanto del país como de la propia empresa, que condiciona notablemente la visión y, en consecuencia, las decisiones en esta materia.

Por otra parte, organizaciones como Servicio Nacional de la Mujer de Chile (2003), Acción Empresarial (2003) y la OIT (2009), se han preocupado por este tema y sostienen que tanto en Europa como en el resto del mundo, las tensiones entre las responsabilidades laborales y las responsabilidades familiares se han intensificado como consecuencia del envejecimiento, el crecimiento de las tasas de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, el cambio de las estructuras familiares y los cambios en la organización de la producción y el trabajo.

### ***Significado social de la actividad y la vida laboral del trabajador***

Esta dimensión se relaciona con el impacto social de las actividades, productos y servicios realizados por la empresa tanto para la comunidad como para los empleados.

Esto incluye el reconocimiento de la responsabilidad social de la empresa en cómo son comercializados los productos, disposición de desechos y tratos por parte de los empleados (García, 2007).

A raíz de la Segunda Guerra Mundial, surge entre los países afectados el llamado Estado del Bienestar, que tenía por finalidad eliminar la pobreza y mejorar la calidad de vida

de las personas. Sin embargo, este modelo entro en crisis hace un tiempo, debido a que el Gobierno ya no podía satisfacer todas las necesidades de los ciudadanos. Además, ha surgido gran preocupación y se debe a que las sociedades se ha venido industrializando en gran escala y esto ha traído consigo el deterioro del medio ambiental, adicionalmente existe cierta inquietud referente a la salud y seguridad de las personas y a las políticas económicas, ya que están dirigidas solamente al beneficio empresarial (Rivero, 2006).

Como consecuencia de esto ha surgido un nuevo término, Responsabilidad Social Empresarial, que no es más que el rol que le toca desempeñar a las organizaciones a favor del desarrollo sostenible es decir, a favor del equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar social y el aprovechamiento de los recursos naturales y el medio ambiente. Este equilibrio es indispensable para él para la operación de los negocios (Banco Mundial, 2006).

Por otra parte, según González (cp. García, 2007) en Venezuela, desde el siglo XIX se han documentado la existencia de actividades de interés social por parte de las empresas privadas, pero la visión con que se encaraba este tipo de actividades no se correspondía con el concepto contemporáneo de la responsabilidad social empresarial, sino que se veía como obras de filantropía voluntarias que llevaban a cabo los empresarios, especialmente aquellos con mayor compromiso religioso o ético.

Adicionalmente Gospel (2003), señala que existen investigaciones de origen Británico que muestran que aquellas organizaciones que logran involucrarse en prácticas sociales y ambientales de la comunidad, generan un incremento en la satisfacción del trabajador permitiendo así un efecto positivo en el desempeño de los mismos.

### **Conciliación trabajo-familia.**

Siguiendo el orden planteado en el presente estudio, una vez que ya se ha explicado la variable Calidad de vida laboral desde las perspectivas de diversos autores, a continuación se abordará el concepto de la conciliación trabajo-familia.

Bellido (2000), es uno de los tantos autores españoles que ha enfocado sus investigaciones a este tema, quien expresa que a pesar de la existencia de organizaciones que han tomado ciertas medidas para afrontar las adversidades en materia de la Conciliación trabajo familia, la problemática sigue creciendo y esto se debe a que existen muchas empresas que no dedican tiempo ni recursos suficientes a este fenómeno, considerando que es responsabilidad de los gobiernos y no de ellas. Debido a esta conducta, las políticas orientadas a reducir la tensión entre trabajo y familia son escasas y se limitan muchas veces a las establecidas por ley. Otro factor importante en este tema se refiere a la cultura ortodoxa que tienen las organizaciones, valorando más a los trabajadores que antepongan su carrera profesional ante todo y que se centren su vida laboral, ajustándose a las exigencias de las organizaciones cuando estas lo demanden, haciendo caso omiso a las obligaciones familiares que reclamen su dedicación.

Para Acción Empresarial y Servicio Nacional de la Mujer de Chile (2003), la conciliación trabajo-familia es percibida como todas aquellas iniciativas que adoptan las organizaciones, adicionales a las que establece la ley, con la finalidad de crear condiciones para que trabajadores y trabajadoras cumplan en forma óptima y satisfactoria con las responsabilidades familiares y laborales, y como resultado de estas medidas se logre una relación más armónica entre la vida familiar, la vida laboral y la equidad entre hombres y mujeres.

Asimismo, dichas organizaciones plantean cuatro áreas que se deberían tomar en cuenta al momento de querer abordar el tema de la conciliación trabajo-familia: como maneja la organización el tiempo de trabajo, los permisos por responsabilidades familiares, los servicios para el cuidado de las personas dependientes y de apoyo a las necesidades familiares y domésticas y por último otras medidas relacionadas con el apoyo en transportes o el apoyo social.

Otro modelo es el planteado por Chinchilla, Poelmans y León (2003), quienes explican categorías a través de las cuales las empresas pueden ayudarse para la consecución de sus

objetivos y a su vez, apoyar a sus empleados a tener un mejor equilibrio entre la vida laboral y la familiar con las siguientes dimensiones o categorías: políticas de flexibilidad, excedencias, flexibilidad del espacio y políticas de servicios o como facilitar la conciliación más allá del ámbito de la empresa.

Sin embargo, el modelo con el cual se midió la variable Conciliación trabajo familia fue extraído de Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), de Bernardo Moreno Jiménez, Ana Isabel Sanz Vergel, Alfredo Rodríguez Muñoz y Sabine Geurts (2009), debido a que ha sido validado internacionalmente por expertos en el tema y está compuesto por dimensiones e ítems de aplicación casi universal.

Las dimensiones de este modelo (Moreno et als, 2009) son las siguientes:

### ***Interacción negativa trabajo familia***

Esta dimensión busca explicar como la vida laboral afecta en la familiar de la siguiente manera:

Relación en que los elementos propios del trabajo afectan la vida personal del trabajador (Moreno et als, 2009).

En este tipo de interacción, las emociones y conductas en una esfera se transfieren a la otra (por ejemplo, situaciones en la que los empleados que han tenido un mal día en el trabajo transfieren su molestia a la vida familiar (Staines, citado en Jimenez y Moyano, 2008).

### ***Interacción negativa familia trabajo***

Esta dimensión expresa como la vida familiar perturba la laboral de la siguiente manera:

Relación en que los problemas de la vida personal del trabajador afectan el desempeño del mismo en su jornada de trabajo (Moreno et als, 2009).

De acuerdo a Greenhaus & Beutell (cp Jiménez y Moyano, 2008) el conflicto puede ocurrir cuando el individuo tiene que asumir distintos papeles -(padre/madre, compañero(a) y trabajador(a)-, traduciéndose en una forma de conflicto de roles, en el que las presiones desde la familia son incompatibles con las actividades relacionadas con el trabajo.

### ***Interacción positiva trabajo familia***

Esta dimensión busca explicar como la vida laboral favorece la familiar de la siguiente manera:

Relación en que los elementos propios del trabajo favorecen el desarrollo de la vida personal del trabajador (Moreno et als, 2009).

Dentro de esta interacción se pueden aplicar medidas de política organizacional tales como flexibilidad horaria, permisos, asistencia en labores domésticas y cuidar formas de supervisión, disminuyendo los niveles de estrés y aumentando el control personal del trabajo y de tiempo familiar (Jiménez y Moyano, 2008).

### ***Interacción positiva familia trabajo***

Esta dimensión explica como la vida familiar beneficia la vida laboral de la siguiente manera:

Relación en que la situación familiar y personal del trabajador optimizan el desempeño del mismo en su lugar de trabajo (Moreno et als, 2009).

Frone (2003) y Greenhaus & Powell, (2006), citado en (cp Jiménez y Moyano, 2008), definen el enriquecimiento como una situación donde las experiencias, habilidades y oportunidades desplegadas en el dominio familiar mejoran o afectan la calidad de vida en el otro.

Las dimensiones explicadas anteriormente, buscan evaluar desde dos puntos de vista, el negativo y el positivo, las incidencias que tiene el trabajo sobre la familia y viceversa. Este modelo cuenta con 22 ítems y tiene la ventaja de ser validado a través de la psicometría, dándole un nivel de confiabilidad superior.

Contar con diversos autores y modelos, nos permitió estudiar una gran gama de información que fue de utilidad para abordar la Conciliación trabajo familia y Calidad de vida laboral y adaptarla al contexto donde se desarrolló este proyecto de investigación, teniendo como ventaja un conocimiento previo de las empresas tomadas en cuenta para nuestra muestra.

## CAPÍTULO IV

### MARCO REFERENCIAL

En esta sección, se expresan los aspectos que caracterizan a cada una de las unidades de estudio que componen la muestra de la presente investigación. La función de este marco referencial es que el lector conozca las particularidades de cada empresa, y tome en cuenta que la historia y políticas de las mismas, pueden ser muy diferentes a organizaciones de otras zonas geográficas o incluso de otros sectores económicos.

En el país existen empresas destiladoras de gran renombre, pero en el estado Sucre se encuentran las pioneras, tal y como se señalado en el planteamiento del problema. A continuación se hablará de las empresas involucradas en el estudio, las cuales tienen un código para preservar su identidad a partir de petición de las empresas participantes:

#### **Empresa XXX C.A.**

Es una empresa dedicada a la elaboración, envejecimiento y envasado de bebidas alcohólicas. Fue fundada en 1948 por Don Rafael Rosendo Yáñez Quijada, en Cumaná, primera ciudad erigida por los españoles en tierras americanas. La empresa es hoy por hoy una de las más representativas del estado Sucre, proyectando su imagen tanto dentro como fuera de nuestras fronteras. La ancestral dedicación y esmero en la producción de licores, Empresa XXX, C.A., une hoy, los más avanzados recursos tecnológicos, los cuales, junto a la mística de las personas que intervienen en el proceso, permiten obtener productos de alta calidad e insuperable aroma. El ron, su solo nombre nos lleva a épocas de piratas y bucaneros; se le menciona en dichas historias y forma parte de nuestras raíces como pueblo caribeño; por esa razón Empresa XXX, C.A., tiene la mayor experiencia en la elaboración de sus diversos

productos. Siempre manteniendo los más altos niveles de calidad, con tradición y sabor al Oriente venezolano (Manual corporativo Comercial XXX, C.A., 2008).

### **Empresa YYY C.A.**

Se encuentra situada en la Hacienda Altamira fundada en 1762, en el valle Carupanero de Macarapana, estado Sucre. Allí, se experimenta por primera vez en el país, el envejecimiento de los aguardientes provenientes de la caña de azúcar en barricas de roble que originan el ron. Dicho producto de la empresa YYY C.A., se diferencia notablemente de los demás rones venezolanos, debido a sus características particulares que provienen de las condiciones geográficas en las que tiene lugar su producción; manantiales naturales propios y un clima costeño traen como consecuencia que el añejamiento del alcohol se dé con mucha celeridad, elemento fundamental de su distinción (Ron de Venezuela, s/f).

### **Empresa ZZZ C.A.**

Ubicada en las afueras de Carúpano, estado Sucre, la hacienda se dedica principalmente al cultivo de la caña de azúcar; sus comienzos datan de la época colonial. En la historia se sostiene que es la única productora de ron que no ha detenido su producción desde que inició operaciones a mediados de 1800. En 2003, el grupo Espinoza Yáñez compra las instalaciones y los productos de la empresa ZZZ C.A., con el objeto de continuar con su crecimiento (Ron de Venezuela, s/f).

## CAPÍTULO V

### MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo presenta las herramientas y el proceso metodológico que fueron utilizados con el fin de recolectar, procesar y presentar la información necesaria para poder llevar a cabo el presente estudio y dar con una respuesta a la cuestión formulada en cuanto a la caracterización de la Calidad de vida laboral y Conciliación trabajo familia de los trabajadores de las empresas destiladoras de ron del Estado Sucre.

#### **Tipo de investigación**

Según Hernández, Collado y Lucio (1994), puede entenderse como estudio no experimental todo estudio que no implique manipulación deliberada de ninguna de las variables involucradas, por lo tanto puede decirse que la presente investigación se enmarca dentro de un estudio de este tipo ya que se realizó sin manipular las variables, es decir, fue una investigación donde se observaron los fenómenos como se desarrollaron en su contexto natural, y luego fueron analizados.

Dentro de los diseños no experimentales, se realizó un tipo de diseño descriptivo, puesto que se especificó sobre la caracterización de la Calidad de vida laboral de las empresas en estudio, entendiendo los estudios descriptivos como aquellos que "...buscan especificar las propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice" (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p.119). Y correlacional puesto que se midió el grado de relación entre las variables planteadas en la investigación (Hernández, 1998, p.62).

## **Diseño de investigación**

Esta investigación se caracterizó por ser un estudio en el que se recolectó la información en un tiempo único, lo que quiere decir que los datos obtenidos fueron en un sólo momento, por todo esto y siguiendo a Hernández y Fernández (2000), se puede enmarcar la presente investigación dentro de las de tipo transeccional. Fue una investigación de campo, pues para Kerlinger y Lee (2002), los trabajos de campos son estudios no experimentales que persiguen identificar las relaciones entre variables sociológicas, psicológicas y educativas en estructuras sociales reales.

## **Población**

El universo o población es definido por Selltiz (1974, c.p. Hernández, Fernández y Baptista, 1991) como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. En este sentido, la población del presente estudio fueron los trabajadores de las empresas destiladoras de ron del Estado Sucre, específicamente las empresas XXX C.A., establecida en Cumaná, así como YYY C.A. y ZZZ C.A, ubicadas en Carúpano; debido a que éstas empresas son pioneras en la industria destiladora venezolana y nunca habían sido estudiadas desde el campo de las Relaciones Industriales.

## **Unidad de análisis**

La unidad de análisis es señalada por Hernández, Fernández & Baptista (2000) como aquellos sujetos quienes serán medidos. La unidad de análisis de ésta investigación se concentró específicamente en los trabajadores administrativos, ventas, técnicos y personal obrero de las empresas destiladoras seleccionadas para el presente estudio.

## Muestra

La muestra es definida por Hernández, Fernández & Baptista (2000) como un subgrupo de la población, pudiéndose decir entonces que la muestra es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definidos en sus características al que llamamos población.

Ahora bien, en aquellos casos en los que la población es de tamaño finito, resulta conveniente realizar el levantamiento de la información tomando en consideración a todos los individuos que forman parte de la población sujeta al presente estudio. En casos como éste en lugar de un muestreo en cualquiera de sus versiones, se procede a realizar un *censo* el cual puede definirse como un método de recolección de datos mediante el cual la información se obtiene relevando la totalidad de los elementos que componen la población o universo bajo estudio (Instituto Nacional de Estadística y Censo de Argentina, 2001).

En este sentido y considerando que la población de las tres empresas destiladoras de ron sujetas a estudio fue de noventa y un (91) trabajadores y que por ende resultó no ser de gran tamaño, se procedió a realizar un censo donde se tomó en cuenta a todos y cada uno de los empleados que al momento del levantamiento de la información, formaban parte de las nóminas de las organizaciones.

## Operacionalización de las variables

El presente estudio estuvo compuesto por dos instrumentos para medir las variables Calidad de vida laboral y Conciliación trabajo familia. Esto permitió describir ambas variables por separado y posteriormente evaluar la relación entre ambas.

En el caso de la variable Calidad de vida laboral, se utilizó el instrumento extraído de la tesis de García (2007).

**Tabla A. Operacionalización de la variable Calidad de vida laboral.**

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición Conceptual	Indicadores
Calidad de vida laboral.	Satisfacción de necesidades de los miembros de las organizaciones mediante sus actividades en ellas (García, 2007).	Nivel de Remuneración.	Suficiencia en los niveles de ingresos para mantener un estándar social aceptable para vivir (García, 2007).	- Compensación económica justa, suficiente y satisfactoria.
		Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo.	Número de horas de esfuerzo por una estandarización de trabajo semanal normal y que el trabajo físico desarrollado minimice los riesgos de accidentes y enfermedades (García, 2007).	- Entorno físico, biológico, químico y ergonómico seguro y agradable para trabajar. - Aspectos y riesgos psicosociales. - Programas de prevención y adiestramiento.
		Oportunidades para usar y desarrollar capacidades humanas.	Incluye la categoría autonomía; el uso de múltiples habilidades; retroalimentación como resultado de una actividad y tareas totales más que fragmentadas (García, 2007).	- Autonomía. - Variedad de aptitudes. - Información y retroalimentación. - Responsabilidades creativas y satisfactorias de puesto. - Planteamiento del trabajo.
		Oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo.	Se refiere a la asignación de trabajo, oportunidad para los trabajadores de adquirir o desarrollar competencias o habilidades (García, 2007).	- Nivel de desarrollo y aprendizaje. - Espíritu de equipo. - Comunicación abierta entre los trabajadores.
		Integración social en el trabajo de la organización.	Se refiere a lograr que los trabajadores logren un sentido de comunidad en la organización (García, 2007).	- Compañerismo - Espíritu de trabajo. - Comunicación abierta entre los trabajadores
		Balance entre trabajo y vida privada.	Se refiere a que los requerimientos del trabajo se lleven a cabo fuera de los tiempos de ocio o fuera del tiempo familiar (García, 2007).	- Distribución, dedicación y satisfacción del tiempo libre. - Elección de los horarios de trabajo y del tiempo libre. - Trabajos en tiempo extra, nocturno y fines de semana.
		Significado social de la actividad y la vida laboral del empleado.	Esto incluye el reconocimiento de la responsabilidad social de la empresa, en cómo son comercializados los productos, disposición de desechos y tratos por parte de los empleados (García, 2007).	- Actividades socialmente responsables. - Significado social de la actividad del empleado. - Actividades medioambientales responsables.

**Fuente: García, (2007). Percepción de los trabajadores sobre la calidad de vida en el trabajo en empresas exitosas según Venezuela Competitiva.**

La siguiente tabla muestra la versión española del “Survey Work-Home Interaction-Nijmegen” (SWING), desarrollado por S. Geurts y colaboradores para evaluar las relaciones entre trabajo y la familia (Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009), el cual fue utilizado para medir la Conciliación trabajo familia de los trabajadores de las empresas destiladoras de ron del Estado Sucre.

Esta operacionalización tiene la ventaja que ha sido validada psicométricamente, dándole una alta confiabilidad a su aplicación.

**Tabla B. Operacionalización de la variable Conciliación trabajo familia.**

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Definición conceptual	Indicadores
Conciliación trabajo familia.	Se produce cuando un trabajador puede desarrollar de manera satisfactoria ambos roles, es decir, que pueda mantener las relaciones familiares que considere deseable, consiguiendo al mismo tiempo un nivel de desarrollo profesional satisfactorio (Moreno et als, 2009).	Interacción negativa trabajo familia.	Relación en que los elementos propios del trabajo afectan la vida personal del trabajador (Moreno et als, 2009).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fatiga laboral</li> <li>- Estrés</li> <li>- Organización del tiempo</li> </ul>
		Interacción negativa familia trabajo.	Relación en que los problemas de la vida personal del trabajador afectan el desempeño del mismo en su jornada de trabajo (Moreno et als, 2009).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Problemas interpersonales</li> </ul>
		Interacción positiva trabajo familia.	Relación en que los elementos propios del trabajo favorecen el desarrollo de la vida personal del trabajador (Moreno et als, 2009).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo personal</li> <li>- Satisfacción</li> </ul>
		Interacción positiva familia trabajo.	Relación en que la situación familiar y personal del trabajador optimizan el desempeño del mismo en su lugar de trabajo (Moreno et als, 2009).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso</li> <li>- Tiempo libre de calidad</li> <li>- Organización del tiempo</li> </ul>

**Fuente: Moreno et als, (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING).**

## Instrumentos

Según Briones (1987), la recolección de la información se puede realizar a través de observaciones, cuestionarios o entrevistas personales. Los cuestionarios son instrumentos que tienen como finalidad la recolección de la información requerida por los objetivos de una investigación; las preguntas de un cuestionario buscan alcanzar la información necesaria que permita o facilite cumplir los objetivos de una investigación mediante las respuestas suministradas por las personas.

En función de los objetivos definidos en la presente investigación, donde se planteó investigar la Calidad de vida laboral de las empresas destiladoras de ron del estado Sucre; ubicado dentro de la modalidad de los estudios denominados descriptivos y correlacionales; se empleó un instrumento de recolección de información. Dicho instrumento fue el Modelo aplicado por García (2007), el cual “provino de la composición y adaptación de otros cuatro instrumentos previamente diseñados” (p. 51). Los cuatro instrumentos son: la encuesta utilizada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Español, el instrumento del Dr. Lares, la encuesta sobre responsabilidad empresarial entre PYMES Latinoamericanas y el instrumento de clima organizacional usado por A Great Place to Work (García, 2007). (Ver Anexo A).

Dicho instrumento está compuesto por cincuenta y nueve (59) ítems tanto positivos como negativos, y la distribución de éstos según cada componente de la variable sujeta a estudio es de la siguiente manera:

**Tabla C. Distribución de ítems Calidad de vida laboral**

Dimensiones	Ítems	
	Positivos	Negativos
Nivel de Remuneración	1, 2, 3, 4, 5, 6, 38, 40.	
Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo	7, 8, 9, 10, 11, 39, 41, 52.	
Oportunidades para usar y desarrollar capacidades humanas	12, 13, 14, 15, 16, 17, 42, 43, 51, 53.	
Oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo	18, 19, 20, 21, 22, 23, 44, 45, 54.	
Integración social en el trabajo de la organización	24, 25, 26, 27, 28, 29, 55, 56.	
Balance entre trabajo y vida privada	30, 46, 57, 58.	47, 48, 49, 50.
Significado social de la actividad y la vida laboral del empleado	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 59.	

En cuanto a la variable Conciliación trabajo familia, se utilizó un modelo español; el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia, que cuenta con 4 dimensiones y 22 ítems. (Ver Anexo B). También estuvo compuesto por ítems tanto positivos como negativos, y su distribución fue de la siguiente manera:

**Tabla D. Distribución de ítems Conciliación trabajo familia**

Dimensiones	Ítems	
	Positivos	Negativos
Interacción trabajo – familia	13, 14, 15, 16, 17.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.
Interacción familia - trabajo.	18, 19, 20, 21, 22.	9, 10, 11, 12.

Adicionalmente, en la encuesta final se incorporó una sección dirigida a la recolección de datos sociodemográficos de los trabajadores sujetos al presente estudio, tales como sexo, edad, estado civil, entre otros, así como la obtención de datos posicionales en las empresas en cuestión, con la finalidad de facilitar y optimizar el análisis y los resultados de la investigación. Permitiendo realizar cruces mediante tablas de contingencia a los efectos de obtener unos resultados más plausibles en la investigación.

### **Validez**

Toda herramienta de medición o instrumento de recolección debe contar con un requisito tan importante como lo es la validez, ésta es definida por Hernández Sampieri (2007) como el grado en que un instrumento realmente mide la variable que desea medir. En el caso del instrumento que midió la variable Calidad de vida laboral, García (2007) entregó a tres profesores con experticia en la materia dicha herramienta, con el objetivo de que plasmarán sus opiniones y correcciones, éstos expertos validaron el instrumento y confirmaron que su construcción es adecuada para el estudio de la Calidad de vida laboral.

Por otra parte, el modelo aplicado para medir la variable Conciliación trabajo familia presentó un proceso de validación que se inició con la traducción de la escala al castellano, puesto que esta se encontraba en inglés.

Como segundo paso, Moreno et als, (2009) señalan:

“Se realizó un grupo de discusión constituido por tres expertos que analizaron la formulación de cada uno de los ítems traducidos y reformularon algunos de ellos según criterios consensuados. En esta fase se contó también con la colaboración del equipo de investigación que desarrolló el SWING, con el fin de comprobar si se había comprendido correctamente el sentido de varios de los ítems” (p. 332).

En ésta etapa también participaron otros expertos en la materia a fin de certificar si se había comprendido o no el sentido de los ítems; para culminar, la escala fue traducida

nuevamente al inglés para comprobar la equivalencia entre ambas versiones (Moreno et als, 2009).

## Confiabilidad

Para Ruiz (2007), se entiende por confiabilidad del instrumento, el hecho de que su aplicación en un determinado momento, bajo determinadas circunstancias, los resultados arrojados fuesen similares en caso de que se volviera a medir la misma variable en condiciones idénticas pero en otro momento en el tiempo. En este caso, para constatar la confiabilidad del instrumento se revisaron los antecedentes de ambas secciones, la dirigida a medir la Calidad de vida laboral y la sección que busca medir la Conciliación trabajo familia, encontrando en el primer caso, que García (2007) en la aplicación del instrumento obtuvo un Alpha de Crombach sumamente alto, ubicado en 0,934 que fue calculado a través de la aplicación de una prueba piloto y procesamiento de la información en el programa estadístico SPSS versión 12.0. Mientras que el modelo español de cuestionario de interacción trabajo familia, ha sido utilizado en múltiples investigaciones, obteniendo valores altos de confiabilidad ubicados entre 0,77 y 0.89 representado también el índice de Alpha de Crombach.

En este mismo orden de ideas, y con el propósito de contar con una prueba de confiabilidad que permitiese observar el grado en que el instrumento se adecua al contexto de aplicación, se llevó a cabo el procesamiento de la información recolectada a través del programa estadístico SPSS en su versión 15.0, arrojando como resultado los siguientes Alpha de Crombach:

**Tabla E. Índice de confiabilidad del instrumento de Calidad de vida laboral**

Cronbach's Alpha	N of Items
,944	59

Bajo la premisa de que el índice de Alpha de Crombach es más confiable mientras esté más cercano es a uno (1) y menos confiable cuando más se acerca a cero (0), el resultado obtenido confirma que el instrumento utilizado para medir la variable Calidad de vida laboral totalmente apto y confiable para su aplicación en el presente estudio.

**Tabla F. Índice de confiabilidad del instrumento de Conciliación trabajo familia**

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	22

Así mismo, se puede observar en el cuadro precedente que el Alpha de Crombach arrojado por el instrumento utilizado para medir la variable Conciliación trabajo familia fue de 0,817 lo cual permite concluir que es totalmente apto y confiable para su aplicación en la presente investigación.

### **Recolección de la información**

La recolección de toda la información necesaria para llevar a cabo la presente investigación y dar con la cuestión formulada se inició con una visita a todas las empresas que conformaban la población, donde se establecieron los contactos necesarios y se solicitó la aprobación para la aplicación del instrumento y por ende el desarrollo del presente estudio. Posteriormente, al levantar la información en la empresas XXX, C.A. y YYY, C.A. se aplicó el cuestionario en cada uno de los puestos de los empleados que conformaban la muestra; por su parte, en el caso de la empresa ZZZ, C.A. se utilizó una metodología distinta, donde se reunían a los individuos sujetos a estudio en salones, formando grupos de hasta diez personas (10), indicándoles debían llenar el instrumento, asistiéndolos y supervisándolos hasta la culminación del proceso.

A continuación se presenta mediante un diagrama de Gantt el detalle de cómo fue la distribución del tiempo en campo para la recolección de los datos, así como los resultados por día y empresa de la aplicación de encuestas.

**Tabla G. Distribución de tiempo en campo**

Actividad	Semana 1 (desde 20 hasta el 24 de julio)					Semana 2 (desde 27 hasta el 28 de julio)	
	Lunes 20	Martes 21	Miércoles 22	Jueves 23	Viernes 24	Lunes 27	Martes 28
Aplicación del instrumento a la empresa XXX, C.A. puesto por puesto.	Doce (12) Encuestas						
Aplicación del instrumento a la empresa YYY, C.A. puesto por puesto.		Dieciocho (18) Encuestas	Dieciocho (18) Encuestas				
Aplicación del instrumento a la empresa ZZZ, C.A. a grupos de hasta diez personas				Once (11) Encuestas	Once (11) Encuestas	Once (11) Encuestas	Diez (10) Encuestas

### Procesamiento de la información

Una vez realizada la recolección de la data, se llevó a cabo el procesamiento de la información, lo cual permitió dar respuesta a la pregunta de investigación y a la vez cumplir con todos los objetivos planteados; dicho procesamiento se efectuó vaciando la data obtenida a través del instrumento en el programa estadístico SPSS, así como también en la herramienta de análisis y procesamiento Microsoft Excel. Fueron usados dos programas diferentes, para así aprovechar al máximo las diversas ventajas que nos ofrecen ambas herramientas, y tener así mayor adaptabilidad a las necesidades de la presente investigación, sin dejar a un lado que esta dualidad permitió tener un respaldo de la data en cada uno de los sistemas.

Fue utilizada la estadística descriptiva para plasmar los datos recabados, a través del cálculo de medias aritméticas y desviaciones estándar para ambas variables sujetas a estudio y sus dimensiones.

Por otra parte, para medir la correlación entre las variables se usó la estadística inferencial aplicando el coeficiente de Spearman, el cual permitió determinar la intensidad de la relación que existe entre la Calidad de vida laboral y la Conciliación trabajo familia.

## CAPÍTULO VI

### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Este capítulo presenta los análisis de todos los resultados obtenidos luego de los procesos de recolección y procesamiento de datos en los programas Microsoft Excel 2007 y SPSS en su Versión 15.0. Dichos análisis y resultados se presentan acompañados con sus respectivas gráficas o tablas, lo que facilitará su comprensión y entendimiento. Los resultados y análisis se presentarán en el siguiente orden:

- Distribución de frecuencias de las variables sociodemográficas de la población en estudio: Género, Edad, Cargo, Estado Civil, Hijos, Antigüedad y Empresas.
- Distribución para la variable Calidad de vida laboral y cada una de sus dimensiones: Nivel de Remuneración, Condiciones de Seguridad y Bienestar en el Trabajo, Oportunidades para Usar y Desarrollar Capacidades Humanas, Oportunidades de Progreso Continuo y Estabilidad en el Trabajo, Integración Social en el Trabajo de la Organización, Balance entre Trabajo y Vida Privada, y Significado Social de la Actividad y la Vida Laboral del Empleado.
- Distribución para la variable Conciliación trabajo familia y cada una de sus dimensiones: Interacción Trabajo Familia e Interacción Familia Trabajo
- Correlación entre las variables Calidad de vida laboral y Conciliación trabajo familia.

- Distribución para las variables Calidad de vida laboral y Conciliación trabajo familia en función de las variables sociodemográficas: Género, Edad, Cargo, Estado Civil, Hijos, Antigüedad y Empresas.

Cabe destacar, que las variables que han sido sujetas a estudio se ubican dentro de la tipología de variables ordinales, debido a que tienen la propiedad de permitir clasificar las categorías desde la mayor hasta la menor, desde la peor hasta la mejor o de la primera a la última y además las preguntas de estudio buscan medir actitudes y opiniones de manera ordenada. Por lo tanto, para la realización de los análisis se utilizó la media aritmética, la cual, representa el estadístico de tendencia central más útil para este tipo de variables y además permite la comparación entre las medias de varios conjuntos (Ritchey, 2002).

## **Distribución de Variables Sociodemográficas**

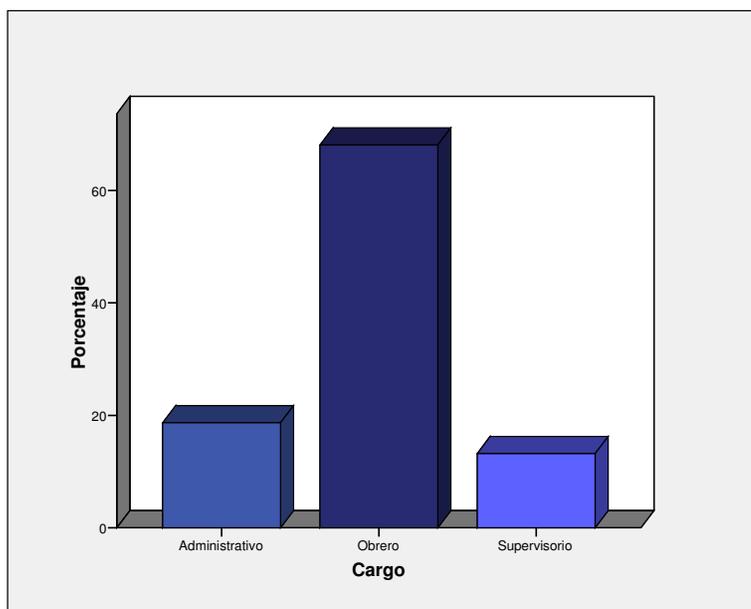
### ***Distribución por género y edad***

Como se puede observar en la siguiente tabla, el género masculino representa la mayoría de la población con un 82%, mientras que el género femenino sólo representa un 18% de la población total. Además, se puede ver que la mayoría de los hombres se encuentran en el rango de edad que va desde los 31 hasta los 40 años y la minoría de estos se encuentran en edades comprendidas entre 51 y 60 años. Por otra parte, las mujeres muestran una mayor frecuencia en el rango de edad que va desde los 20 hasta los 30 años, mientras que la minoría de estas se ubica, al igual que el género masculino, en edades comprendidas entre 51 y 60 años.

**Tabla H. Distribución por género y edad**

		Edad								Total	
		20 - 30 años		31 - 40 años		41 - 50 años		51 - 60 años			
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Género	Femenino	8	9%	3	3%	3	3%	2	2%	16	18%
	Masculino	22	24%	26	29%	19	21%	8	9%	75	82%
Total		30	33%	29	32%	22	24%	10	11%	91	100%

***Distribución por cargo***



**Gráfico N° 1 Distribución – Cargo**

Como queda en evidencia al observar el gráfico N° 1, la población de estudio está representada en su mayoría por individuos pertenecientes al nivel de cargo Obrero, con un 68,1% de la población total, mientras que los individuos ubicados en los niveles Administrativo y Supervisorio representan el 18,7 % y 13,2 % respectivamente.

Adicionalmente y en éste mismo orden de ideas, puede señalarse que la relación existente entre el número de Obreros y empleados Administrativos en función al número de personas en roles supervisorios, queda a favor de los primeros, en una proporción que se detalla en la tabla I, siendo entonces que en la población de estudio, cada trabajador con rol supervisorio tiene bajo su responsabilidad aproximadamente 6 personas.

**Tabla I. Relación de Empleados y Obreros por Supervisor**

Por Supervisor	Número de dependientes	
	Administrativos	Obreros
	1,42	5,17

### *Distribución por estado civil e hijos*

Como se puede observar a continuación, del 76% de la población que posee hijos, 55% son casados, 19% solteros y 3% divorciados; mientras que el 24% restante que no posee hijos se compone de un 21% de personas solteras, un 3% de personas casadas y un 0% de personas divorciadas.

**Tabla J. Distribución por estado civil e hijos**

		Estado Civil							
		Soltero		Casado		Divorciado		Total	
Hijos	Si	17	19%	50	55%	2	2%	69	76%
	No	19	21%	3	3%	0	0%	22	24%
Total		36	40%	53	58%	2	2%	91	100%

### *Distribución por antigüedad*

Como deja en evidencia la distribución de frecuencias de la población por la antigüedad representada en el gráfico N° 2, los individuos que se hallan entre 1 – 3 años y

4 – 7 años de antigüedad constituyen la mayoría de la población con 33 % y 31,9 % (64,9% conjunto) respectivamente; mientras que los individuos con antigüedad comprendida entre 0 – 12 meses y 8 – 15 años representan una porción muy parecida de la población con 14,3 % y 16, 5% respectivamente, y el 4,4 % restante de la población posee 15 años o más de antigüedad.

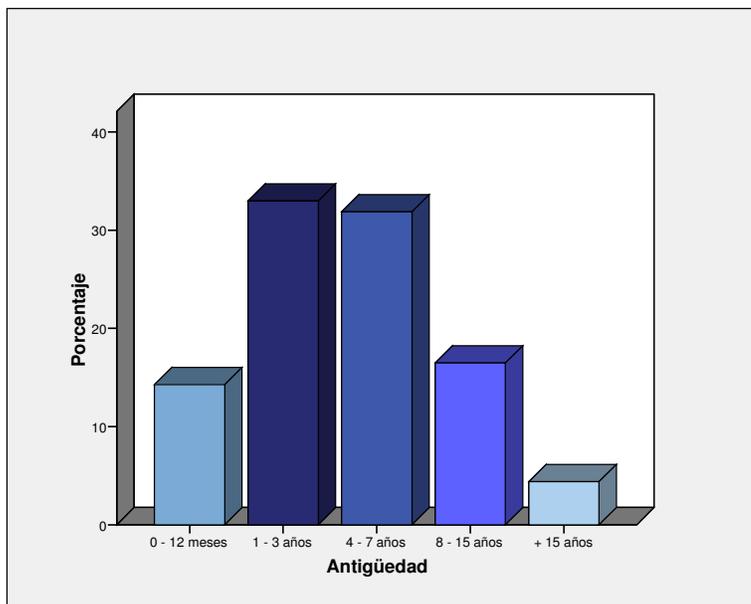


Gráfico N° 2 Distribución – Antigüedad

### ***Distribución por empresas destiladoras***

La mayoría de los individuos encuestados, como se observa en el gráfico N° 3, pertenecen a la empresa ZZZ C.A., con cuarenta y dos (42) individuos, representando el 46,2% de la población total, seguido por los individuos de la empresa YYY C.A., quienes están conformados por un total de treinta y seis (36) trabajadores y representan el 39,6 %; y en último lugar, con trece (13) individuos y representando un 14,3 % de la población total están los pertenecientes a la empresa XXX C.A.

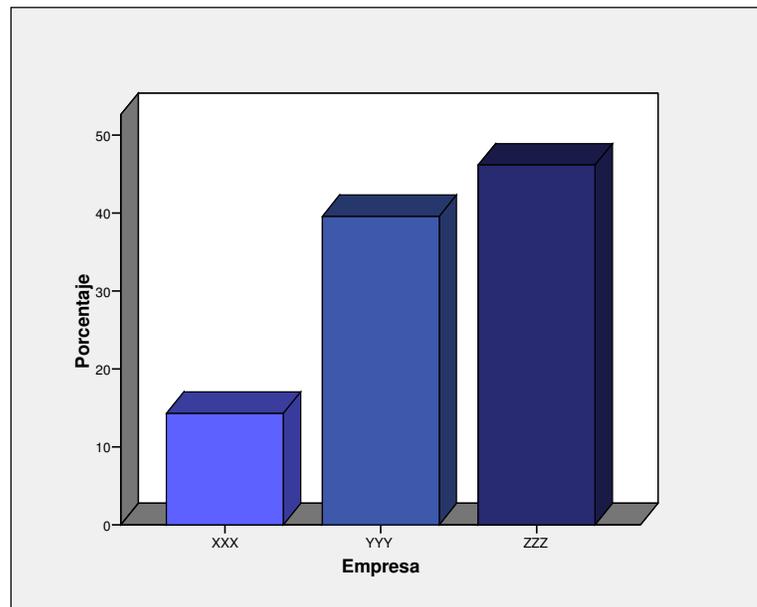


Gráfico N° 3 Distribución – Empresas Destiladoras

### Resultados de la variable Calidad de vida laboral

Con la finalidad de facilitar el análisis y comprensión de los resultados obtenidos en la variable Calidad de vida laboral se establecieron tres (3) niveles de interpretación: nivel bajo, nivel medio y nivel alto; a continuación el detalle de cada uno de ellos:

Nivel bajo: este nivel indica una percepción negativa del trabajador sobre las iniciativas que toma la empresa para la satisfacción de sus necesidades; en el que el individuo siente que las acciones tomadas por la organización con el propósito de otorgar mejor Calidad de vida laboral son pocas o inexistentes.

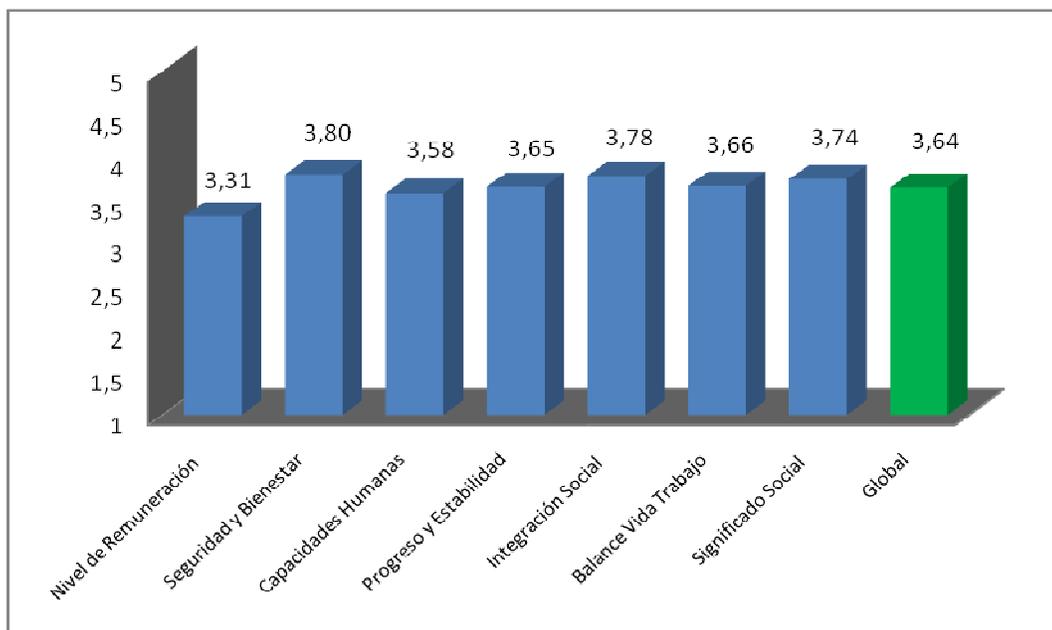
Nivel medio: este nivel señala una percepción neutra por parte del trabajador con respecto a las iniciativas emprendidas por la organización con el propósito de mejorar la Calidad de vida laboral de su personal; el individuo considera que su empresa implementa medidas que satisfacen medianamente a los trabajadores en dicho aspecto.

Nivel alto: este nivel indica una percepción altamente positiva, donde el individuo siente que la organización dedica gran parte de sus acciones al establecimiento y mejora de la Calidad de vida laboral de sus empleados. Aquí los individuos se sienten a gusto con la organización y disfrutan de altos niveles de bienestar.

**Variable: Calidad de vida laboral**

**Tabla K. Intervalos de interpretación Calidad de vida laboral**

Niveles	Intervalos
Bajo	1 – 2,33
Medio	2,34 – 3,67
Alto	3,68 – 5



**Gráfico N° 4 Distribución – Calidad de vida laboral y total**

Como muestra el gráfico N° 4, la totalidad de la población sujeta a estudio obtuvo un nivel total de Calidad de vida laboral de 3,64, lo que la ubica en un nivel medio de Calidad de vida laboral, que puede interpretarse a su vez como que la población sujeta a estudio tiene una percepción neutra acerca de las iniciativas implementadas por sus organizaciones para

establecer una mejor Calidad de vida laboral y además consideran que las políticas implementadas satisfacen medianamente sus necesidades de bienestar. Sin embargo, al analizar su desviación estándar ( $Std=1.07$ ) puede concluirse que si bien es cierto que la Calidad de vida laboral está en el rango medio, existen trabajadores cuyos niveles de calidad de vida se encuentran por encima de la mediana, que fue igual a 4, y trabajadores con niveles ubicados por debajo de ésta; así mismo se puede decir que existe dispersión en los niveles de respuesta de la población y que ésta tiende a ser heterogénea.

Por su parte, el resultado obtenido para la dimensión nivel de remuneración fue de 3,31, representando la puntuación más baja de toda la variable y ubicándose en el nivel medio de Calidad de vida laboral, permitiendo concluir que los individuos sujetos a estudio tienen una percepción neutra sobre las medidas de remuneración llevadas a cabo por su organización con el propósito de mejorar sus condiciones, es decir, sienten que las políticas salariales de su empresa no logran satisfacer completamente sus necesidades. Al analizar la desviación estándar se observó que esta es de 1,11, con lo que se puede decir que existen trabajadores con niveles de Calidad de vida laboral ubicados relativamente por encima y relativamente por debajo de la mediana del grupo.

Mientras que como se evidencia en el gráfico anterior, el resultado arrojado para la dimensión condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo fue de 3,80, lo que la ubica en el nivel alto de Calidad de vida laboral, representando a su vez la dimensión más alta de la variable sujeta a estudio; lo que quiere decir que la totalidad de la población tiene una percepción altamente positiva en cuanto a las medidas implementadas por su organización a fin de mitigar los riesgos asociados a enfermedades y accidentes laborales, y si a su vez se evalúa la desviación estándar ( $Std=0,99$ ), se puede concluir que existen trabajadores que se encuentran con niveles de calidad de vida ubicados por encima o por debajo de la mediana en 0,99 puntos, permitiendo identificar la existencia de cierta dispersión en los niveles de respuesta de la población, así como una población relativamente homogénea.

Por su parte, la dimensión oportunidades para usar y desarrollar capacidades humanas, obtuvo un resultado de 3,58, lo que lo ubica en el nivel medio de la escala de interpretación de

Calidad de vida laboral, y evidencia que la totalidad de la población sujeta a estudio tiene una percepción neutra con respecto a las iniciativas emprendidas por su organización con la finalidad de desarrollar a sus empleados, es decir, los individuos consideran que las medidas de retroalimentación y autonomía al cargo llevadas a cabo por la organización satisfacen medianamente sus necesidades. Además, si se analiza la desviación standard que fue de 1,05 se puede concluir que existen trabajadores cuyos niveles de Calidad de vida laboral se encuentran relativamente por encima y relativamente por debajo de la mediana, la cual fue igual a 4.

La cuarta dimensión es oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo, la cual obtuvo una media de 3,65, ubicándose en el nivel medio de la escala de interpretación de Calidad de vida laboral, lo que permite decir que los individuos sujetos a estudio tienen una percepción neutra y consideran que su organización toma moderadamente iniciativas orientadas a la asignación de trabajos que le permitan adquirir y desarrollar habilidades; y si nuevamente se analiza la desviación estándar (Std=1,03) se puede concluir que existen trabajadores cuyos niveles de Calidad de vida laboral se encuentran 1,03 puntos por encima y por debajo de la mediana.

Como quinta dimensión se encuentra la integración social en el trabajo de la organización, con una media de 3,78, lo que la ubica dentro del nivel alto de la escala de interpretación, permitiendo concluir que los individuos pertenecientes a las empresas sujetas a estudio tienen una percepción sumamente positiva con respecto a las medidas implementadas por sus organizaciones con fines de fomentar y reforzar el compañerismo y el trabajo en equipo, aunque si se evalúa la desviación estándar (1,01), se puede concluir que existen individuos con niveles de Calidad de vida laboral ubicados relativamente por encima y relativamente por debajo de la mediana que fue igual a 4.

Como se observa en el gráfico anterior, el promedio obtenido en la dimensión balance entre trabajo y vida privada en la población sujeta a estudio fue de 3,66, ubicándola dentro del nivel medio de la escala de interpretación; sin embargo, este resultado está muy próximo al nivel alto de dicha escala, lo que permite concluir que los individuos tienen una percepción

positiva acerca de las iniciativas emprendidas por su empresa a fin de alcanzar un balance entre el trabajo y la vida privada de sus empleados, es decir, hacer que la población sienta que su organización fomenta el buen uso del tiempo para que las actividades laborales se lleven a cabo dentro de los horarios establecidos sin que interfieran en el espacio que tienen sus colaboradores para las actividades inherentes a su vida privada, pero si se analiza la desviación estándar ( $Std=1,04$ ) se puede concluir que existen individuos cuyos niveles de Calidad de vida laboral se encuentran ubicados por encima y por debajo de la mediana hasta en 1,04 puntos.

Por último, en el mismo gráfico, se refleja la dimensión significado social de la actividad y de la vida laboral del empleado, la cual obtuvo una puntuación de 3,74, lo que la ubica dentro del nivel alto en la escala de interpretación, permitiendo concluir que los individuos sujetos a estudio perciben a su organización como un ente socialmente responsable, tanto a lo interno como a lo externo, realizando actividades alineadas con el cuidado del medioambiente e implementando buenas prácticas de comercialización de productos orientadas al respeto y protección de sus clientes. Sin embargo, al evaluar la desviación estándar (1,15), se puede concluir que existen trabajadores con niveles de Calidad de vida laboral ubicados relativamente por encima de la mediana, así como trabajadores cuyos niveles de Calidad de vida laboral se ubican relativamente por debajo, además, esta desviación indica que la que existe una dispersión representativa en los niveles de respuesta de la población y que ésta tiende a ser heterogénea.

### **Resultados de la variable Conciliación trabajo familia**

Al igual que en Calidad de vida laboral, en la presente variable se establecieron tres (3) niveles: bajo, medio y alto de Conciliación trabajo familia; esto con el propósito de facilitar el análisis y comprensión de los resultados obtenidos. A continuación el detalle de cada nivel:

Nivel bajo: este nivel representa una relación desfavorable de influencia de los elementos propios de la vida laboral en los aspectos de la vida familiar del trabajador y viceversa.

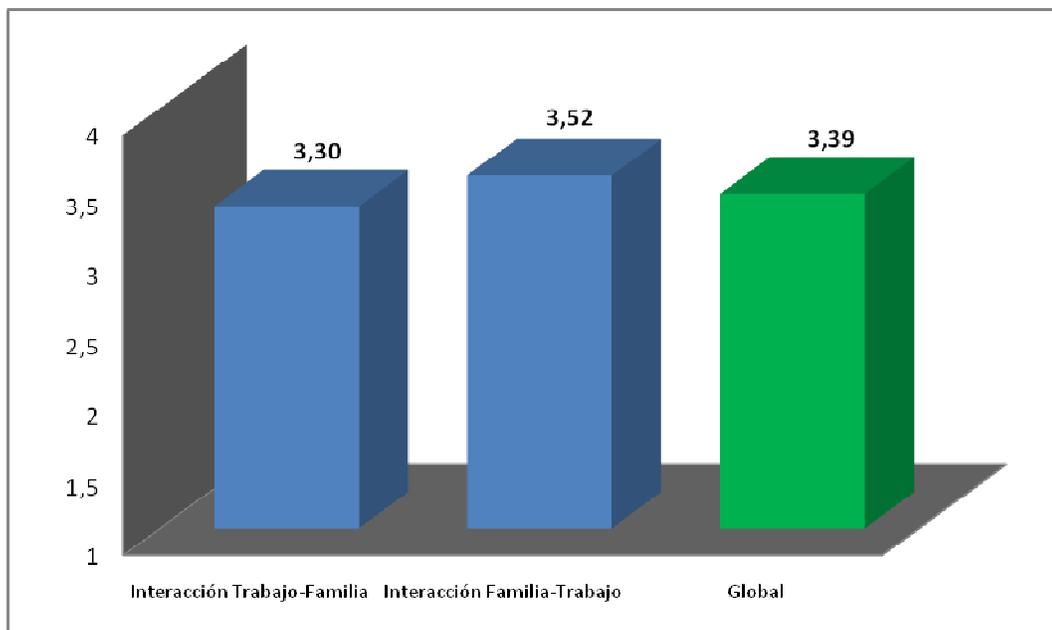
Nivel medio: este nivel indica una relación favorable de influencia de los elementos propios de la vida laboral en los aspectos de la vida familiar del individuo y viceversa.

Nivel alto: este nivel señala una relación altamente favorable de la influencia de los elementos propios de la vida laboral en los aspectos que conforman la vida familiar del individuo y viceversa.

***Variable: Conciliación trabajo familia***

**Tabla L. Intervalos de interpretación Conciliación trabajo familia**

Niveles	Intervalos
Bajo	1 – 2
Medio	2,1 – 3,1
Alto	3,2 – 4



**Gráfico N° 5 Distribución – Conciliación trabajo familia y total**

Como queda en evidencia en el gráfico N° 5, la totalidad de la población sujeta a estudio obtuvo un nivel global de Conciliación trabajo familia de 3,39 lo que lo ubica en un

nivel alto de Conciliación trabajo familia, que puede interpretarse a su vez como que los trabajadores de las empresas destiladoras de ron del estado Sucre disfrutaban de una relación positiva, es decir, que los elementos que componen la vida laboral y los aspectos que conforman la vida familiar inciden uno sobre el otro de manera positiva. Al evaluar la desviación estándar ( $Std=0,80$ ) permite concluir que existen individuos cuyos niveles de Conciliación trabajo familia poseen una tendencia relativa de ubicación a 0,80 puntos por encima y por debajo de la mediana que obtuvo un resultado de 4, así mismo dicha desviación indica que existe poca dispersión en los niveles de respuesta de la población y que la tendencia de ésta es a ser homogénea.

Por otra parte, el resultado obtenido para la dimensión interacción trabajo familia fue de 3,30, lo que lo ubica en un nivel alto dentro de la escala de interpretación, lo cual demuestra que los elementos propios de la vida laboral influyen de manera positiva sobre la vida familiar de los individuos que conforman la población sujeta a estudio. Además, al analizar la desviación estándar (0,84) se puede concluir que existen individuos con niveles de conciliación ubicados relativamente por encima y relativamente por debajo de la mediana y al igual que el caso anterior, representa una dispersión baja en los niveles de respuesta de la población.

Adicionalmente, se puede indicar que el resultado obtenido para la dimensión interacción familia trabajo fue de 3,52 lo que la ubica dentro del nivel alto de conciliación; este resultado demuestra que existe una incidencia altamente positiva de los aspectos que conforman la vida familiar sobre la vida laboral en los individuos sujetos a estudio, aunque si se evalúa la desviación estándar ( $Std=0,71$ ) se puede concluir que existen trabajadores cuyos niveles de conciliación se ubican en 0,71 puntos por encima de la mediana y trabajadores con niveles de conciliación con 0,71 puntos por debajo de la mediana, lo que a su vez representa una población con poca dispersión en los niveles de respuesta y con una tendencia heterogénea.

En conclusión, se puede observar que las dimensiones interacción trabajo familia e interacción familia trabajo que componen la variable estudiada se encuentran en un nivel alto

con resultados de 3,30 y 3,52 respectivamente, no obstante, esa diferencia entre ambas dimensiones demuestra que los aspectos que conforman la vida familiar del individuo influyen de forma positiva y en gran medida sobre la vida laboral, en cambio, los elementos de la vida laboral influyen positivamente sobre la vida familiar pero en menor escala.

### **Resultados de las variables Calidad de vida laboral y Conciliación trabajo familia en función a los datos sociodemográficos.**

Con el objetivo de evaluar a mayor profundidad cómo fue el comportamiento de la población sujeta a estudio, se procedió a realizar el análisis de cada variable en función a las características sociodemográficas de los individuos, lo cual permitió obtener resultados más detallados que agregarán valor a la investigación y fueran de gran utilidad para entender el contexto en el que se desarrolló el presente estudio.

#### ***Distribución del nivel de Calidad de vida laboral por género***

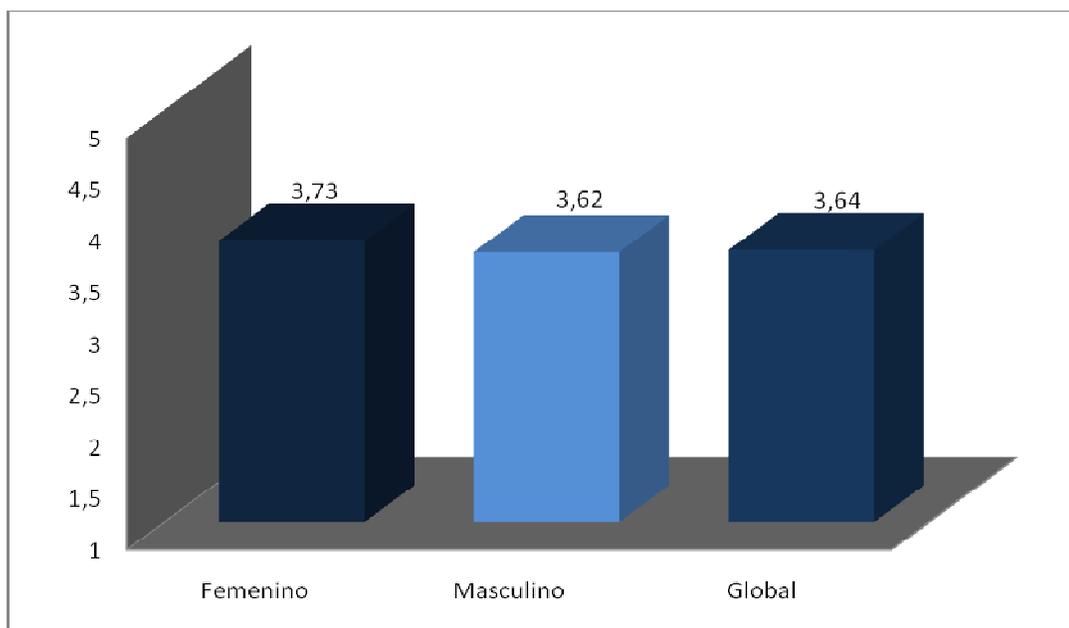


Gráfico N° 6 Distribución – Calidad de vida laboral por Género y total

Como deja evidenciar el gráfico precedente, la media obtenida por el género femenino fue de 3,73 ubicándose en el nivel alto de la escala de interpretación para esta distribución y por encima de la media global arrojada por la totalidad de la población que fue de 3,64; en cambio el género masculino obtuvo un resultado de 3,62 quedando en el nivel medio de la escala y por debajo del promedio global. Adicionalmente, si se evalúa la desviación estándar (Std=1.10) del género femenino se puede concluir que existen individuos de dicho género que poseen niveles de Calidad de vida laboral relativamente por encima y relativamente por debajo de la mediana en 1,10 puntos; por otra parte, al analizar la desviación estándar del género masculino que fue de 1,06, con lo que se concluye que existen trabajadores de este género cuyos niveles de Calidad de vida laboral se ubican por encima de la mediana y por debajo de ésta hasta en 1,06 puntos aproximadamente. Sin embargo, ambas desviaciones indican que existe dispersión en los niveles de respuesta de cada género y que ésta población tiende a ser heterogénea.

**Tabla M. Calidad de Vida Laboral según Género y Edad**

	Calidad de vida laboral			
	20-30 años	31-40 años	41-50 años	51-60 años
Femenino	3,59	3,80	4,06	3,48
Masculino	3,64	3,63	3,59	3,60

Adicionalmente, en la tabla M se presenta los promedios obtenidos de la variable Calidad de vida laboral según por género y edad, pudiendo observarse que el nivel más alto para esta variable fue obtenido por el género femenino con edades comprendidas dentro del rango 41 – 50 años con un resultado de 4,06, lo que lo sitúa en el nivel alto de la escala de interpretación, pudiendo concluir que estas personas perciben de manera positiva las iniciativas emprendidas por su organización con el fin de fortalecer los niveles de bienestar y satisfacción, mientras que el promedio más bajo lo presentaron las mujeres con edades entre 51 y 60 años con un resultado de 3,48, lo que la ubica en el nivel medio de la escala de interpretación para dicha variable y a su vez permite concluir que éstas personas perciben de manera neutra las iniciativas llevadas a cabo por su organización con el fin de satisfacer sus necesidades; por otra parte, para el género masculino el nivel más elevado de Calidad de vida

laboral se ubicó en la población con edades entre 20 y 30 años y fue de 3,64, mientras que el nivel más bajo está representado por los individuos que tienen edades entre 41 y 50 años y fue de 3,59, situándose ambos grupos en el nivel medio de la escala de interpretación, lo que permite concluir que para estos individuos las medidas llevadas a cabo por su organización logran satisfacer sus necesidades, de forma parcial; al mismo tiempo sienten que existen oportunidades de mejora que pueden ser tomadas en cuenta por las organizaciones objeto de estudio.

### *Distribución del nivel de Conciliación trabajo familia por género*

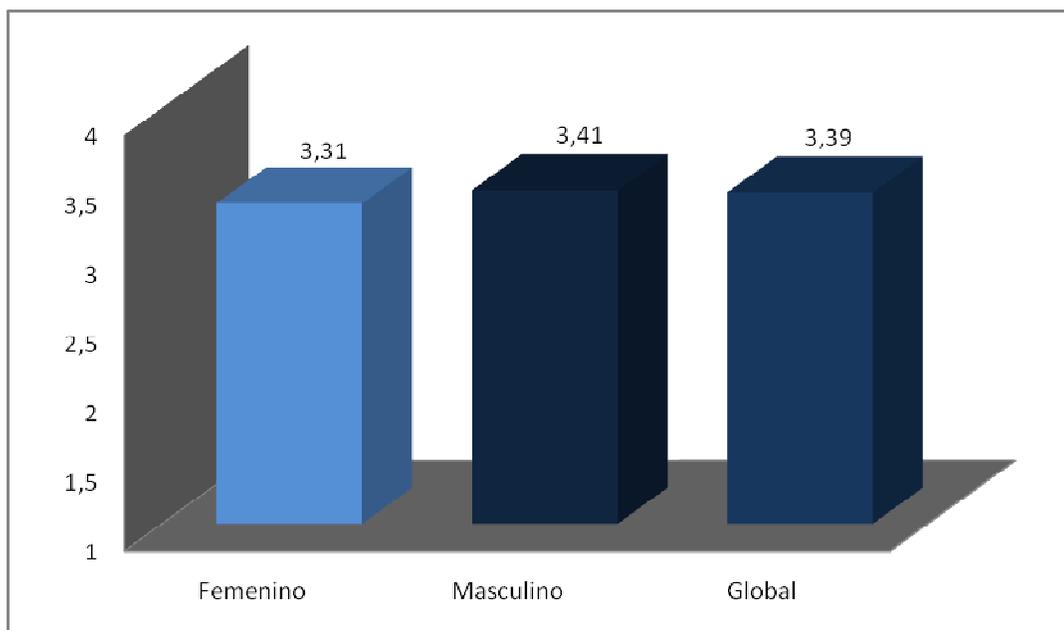


Gráfico N° 7 Distribución – Conciliación trabajo familia por Género y total

Como se puede observar en el gráfico N° 7, ambos géneros se encuentran en el nivel alto de Conciliación trabajo familia, con resultados de 3,31 para el estrato femenino y 3,40 para el masculino, lo que indica que tanto las mujeres como los hombres poseen una interacción positiva entre los elementos que componen la vida laboral y los aspectos que componen la vida familiar. Sin embargo, la diferencia que existe en los resultados de ambos permite interpretar que para la población del género femenino existen más aspectos de la vida

laboral y elementos de la vida familiar que tienen una relación negativa y chocan entre sí. Además se detalla que el género masculino se encuentra por encima de la media global de la variable, en cambio, el género femenino se encuentra ubicado por debajo de ésta; permitiendo concluir que los hombres poseen mayor interacción positiva que las mujeres, entre los elementos que componen la vida familiar y los elementos que componen la vida laboral. Al evaluar la desviación estándar del género femenino que fue de 0,88 se puede concluir que existen individuos de éste género con niveles de Conciliación trabajo familia ubicados relativamente por encima y relativamente por debajo de la mediana que fue igual a 4; pero al analizar la distribución de respuestas del género masculino (Std=1,30) se encuentra una mayor dispersión en cuanto al género femenino, y además se concluye que existen trabajadores del segundo género cuyos niveles de Conciliación trabajo familia varían en 1,30 puntos por encima y por debajo de la mediana que para éste caso fue de 3,40.

**Tabla N. Conciliación Trabajo Familia según Género y Edad**

	Conciliación trabajo familia			
	20-30 años	31-40 años	41-50 años	51-60 años
Femenino	3,04	3,45	3,71	3,59
Masculino	3,45	3,34	3,37	3,57

Adicionalmente, en la tabla N se detallan los resultados obtenidos por la población según el sexo y los rangos de edad a los que pertenecen, y se puede observar que el promedio más alto para el género femenino fue para las edades comprendidas entre 41 y 50 años, siendo su resultado 3,71, lo cual la ubica en el nivel alto de la escala de interpretación de la variable Conciliación trabajo familia, lo que indica que los elementos que componen la vida familiar y los elementos que componen la vida laboral de estos individuos se influyen de manera positiva entre sí, mientras que los individuos de 20 a 30 años de éste mismo género poseen el promedio más bajo, con un resultado de 3,04 el cual lo ubica en el nivel medio de la escala de interpretación e indica que existe una influencia favorable entre los elementos de la vida laboral y los componentes de la vida privada de los individuos; por otra parte, el promedio más alto para el género masculino fue de 3,57, representando a los individuos con edades comprendidas entre 51 y 60 años y ubicándolos en el nivel alto de la escala de interpretación,

indicando que los elementos que componen la vida laboral del individuo influyen de manera positiva al desarrollo de su vida familiar y viceversa; mientras que el resultado más bajo para el género masculino (3,34), fue el obtenido por las personas con edades entre 31 y 40 años, indicando igualmente la existencia de una influencia positiva entre los elementos que conforman la vida laboral y los componentes de la vida familiar.

### *Distribución del nivel Calidad de vida laboral por edad*

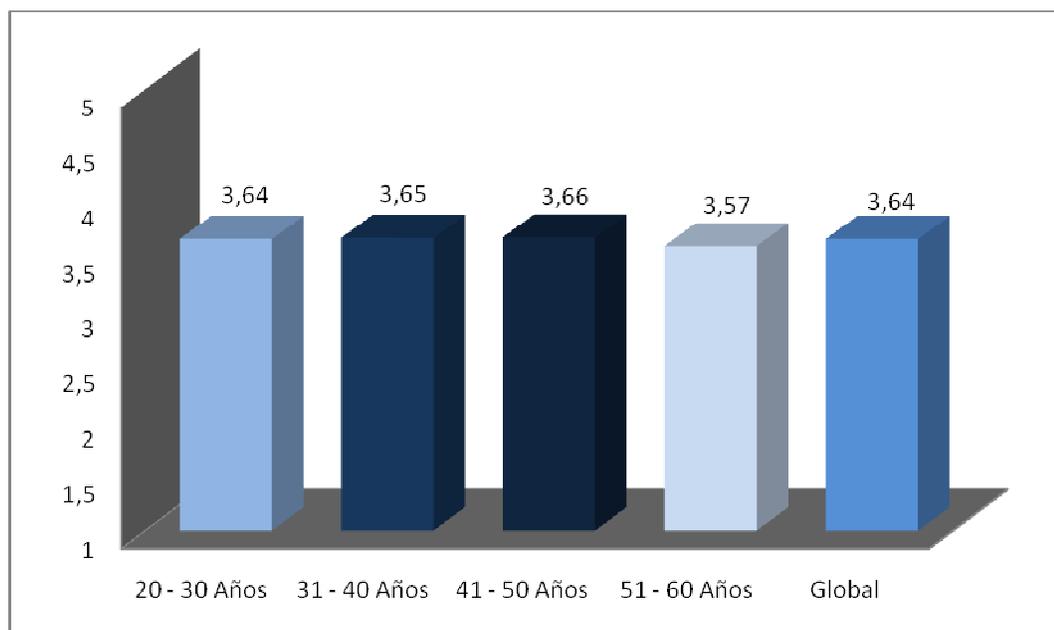


Gráfico N° 8 Distribución – Calidad de vida laboral por Edad y total

De acuerdo a los resultados que detalla el gráfico N° 8, se observa como los individuos con edades entre 41 y 50 años y aquellos que se encuentran dentro del rango de los 31 y 40 años, representan la media más alta con resultados de 3,66 y 3,65 respectivamente, ubicándose ligeramente por encima de la distribución total cuyo resultado fue 3,64 y en el nivel medio de la escala de interpretación, permitiendo interpretar que éstas personas perciben que las iniciativas emprendidas por su organización no satisfacen sus necesidades en un cien por ciento; y al evaluar cómo fue la distribución de respuestas para estos dos (2) grupos se encuentra que para los individuos con edades entre 41 y 50 años la desviación estándar fue de 1,07 y para los individuos con edades entre 31 y 40 años fue de 1,1 permitiendo concluir en

ambos existen trabajadores con niveles de Calidad de vida laboral ubicados relativamente por encima y relativamente por debajo de la mediana cuyo resultado fue 4; por otra parte, la población que se ubica entre 20 y 30 años obtuvo una distribución de 3,64 lo que la iguala al promedio obtenido por el total de la población sujeta a estudio y la coloca en el nivel medio de la escala de interpretación de Calidad de vida laboral; en último lugar y por debajo de la distribución global, están los individuos con edades comprendidas entre 51 y 60 años con un resultado de 3,57 lo que permite interpretar, que al igual que al resto de la población, estos individuos consideran que las acciones llevadas a cabo por su empresa satisfacen medianamente sus necesidades, y si se analiza la desviación estándar para éste grupo ( $Std=0,93$ ) se puede concluir que existen individuos dentro de estos rangos de edad cuyos niveles de Calidad de vida laboral fluctúan en 0,93 puntos por encima y por debajo de la mediana cuyo valor fue de 4.

### *Distribución del nivel Conciliación trabajo familia por edad*

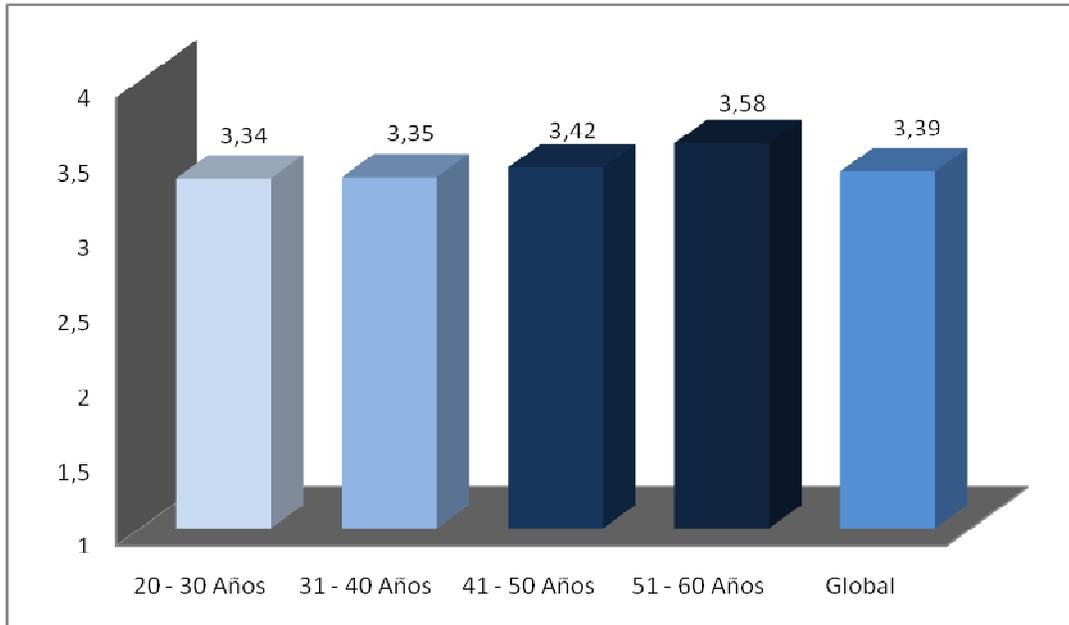


Gráfico Nº 9 Distribución – Conciliación trabajo familia por Edad y total

Como se evidencia en el gráfico Nº 9, los individuos con edades entre 41 y 50 años y los individuos ubicados entre 51 y 60 años, arrojaron resultados de 3,42 y 3,58

respectivamente, lo que los ubica por encima del promedio global que fue 3,39 mientras que la población ubicada dentro de los rangos 20 – 30 años y 31 – 40 años se encuentran por debajo de la distribución global con resultados de 3,34 y 3,35 respectivamente; sin embargo, todos ellos se ubican en el nivel alto de la escala de interpretación, permitiendo decir que los individuos poseen una interacción positiva entre los elementos que componen la vida laboral y los aspectos que conforman la vida familiar, lo que también se puede ver como que las situaciones que le ocurren en la vida familiar no afectan su desempeño en la vida laboral, y viceversa, los aspectos de la laboral no afectan su vida familiar. Aunque al evaluar la distribución de respuesta para los grupos anteriores, se encuentra con que la desviación estándar para los individuos con edades entre 41 y 50 años y para los individuos ubicados entre 51 y 60 años fue de 0,75 y 0,68 lo cual permite concluir que en estos grupos existen personas cuyos niveles de Conciliación trabajo familia se encuentran por encima y por debajo de la mediana cuyo valor para ambos casos fue de 4 y además indica que la población es homogénea y por lo tanto existe poca dispersión en los niveles de respuesta. En este mismo sentido, la desviación estándar para el grupo de individuos ubicados dentro de los rangos 20 – 30 años y 31 – 40 años fue de 0,83 y 0,75 respectivamente, permitiendo a su vez concluir que existen trabajadores con éstas edades cuyos niveles de Conciliación trabajo familia están ubicados relativamente por encima y relativamente por debajo de la mediana que tuvo un valor de 4.

*Distribución del nivel Calidad de vida laboral por cargo*

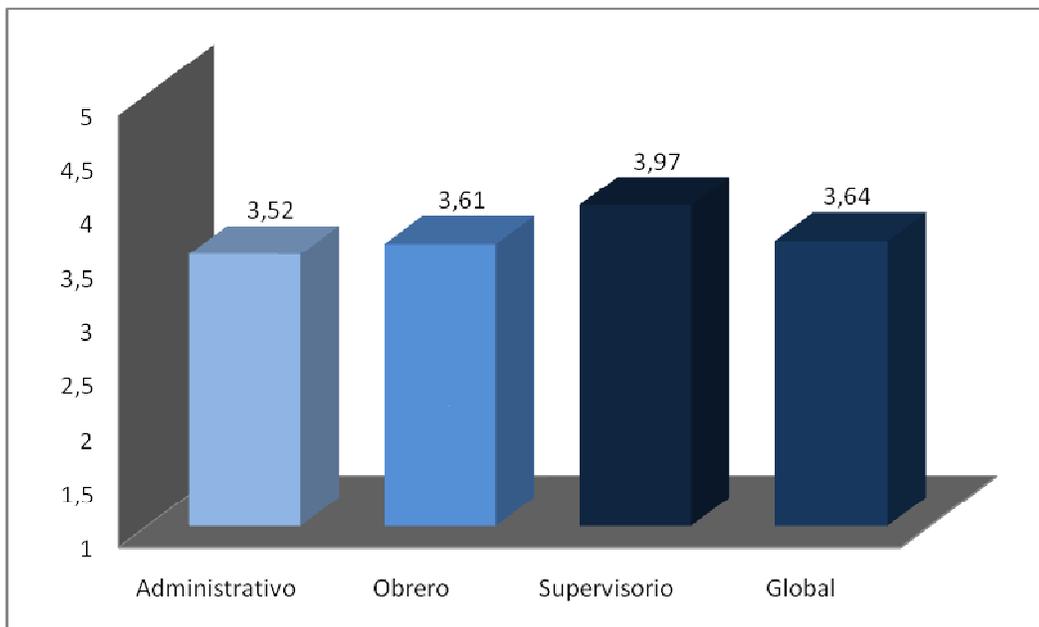


Gráfico N° 10 Distribución – Calidad de vida laboral por Cargo y total

Como se observa en el gráfico N° 10, el nivel supervisorio representa la media más alta con respecto a la clasificación por cargos, con un resultado de 3,97, que lo ubica por encima de la distribución global y en el nivel alto de la escala de interpretación, lo que a su vez permite interpretar que los individuos pertenecientes a éste estrato perciben que las políticas emprendidas por su organización con el fin de mejorar la calidad de vida laboral son adecuadas y cubren la totalidad de sus necesidades, aunque si se evalúa la distribución de respuesta para éste grupo ( $Std=0,89$ ) se puede decir que existen individuos con cargos supervisorios cuyos niveles de calidad de vida laboral varían en aproximadamente 0,89 puntos por encima y por debajo de la mediana; en el nivel medio de la escala de interpretación de calidad de vida se encuentran los niveles obrero y administrativo con resultados de 3,61 y 3,52 respectivamente, lo cual permite concluir que los individuos que forman parte de éstos estratos tienen la percepción de que las iniciativas tomadas por sus organizaciones con el propósito de establecer niveles aptos de calidad no alcanzan a satisfacer la totalidad de sus necesidades, además, analizando la desviación estándar de ambos grupos que fue de 1,07 para la

clasificación obrero y 1,13 para la clasificación administrativa, se encuentra que existen individuos que poseen niveles de calidad de vida laboral ubicados por relativamente por encima y relativamente por debajo de la mediana, que para ambos casos arrojó un valor de 4, además demuestra que éste segmento tiende a ser heterogéneo y que por lo tanto sus niveles de respuestas presentan una dispersión considerable.

### *Distribución del nivel de Conciliación trabajo familia por cargo*

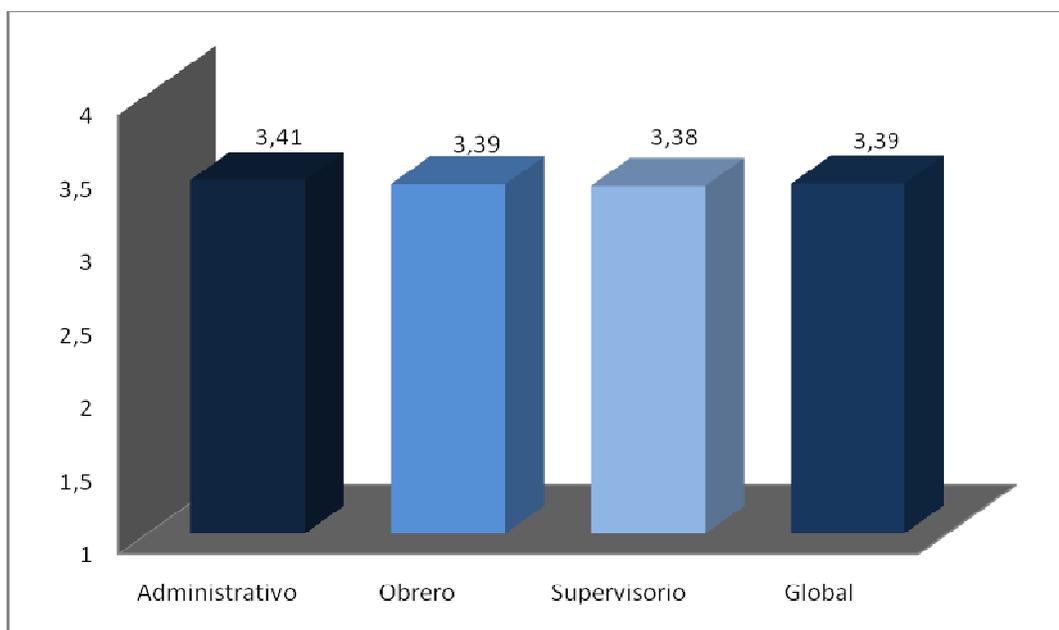


Gráfico N° 11 Distribución – Conciliación trabajo familia por Cargo y total

Como puede observarse en el gráfico N° 11, el resultado obtenido por los individuos que integran el nivel administrativo fue de 3,41, lo que los ubica en un nivel alto de Conciliación trabajo familia, que a su vez puede interpretarse como que ésta población posee una interacción positiva entre los aspectos que conforman la vida laboral y los elementos propios de la vida familiar. Además, este resultado ubica a este segmento de la población por encima de la media total de la variable que es de 3,39 lo que permite decir que estos individuos disfrutaban altos niveles para esta variable. Si adicionalmente se desea evaluar la distribución de respuestas para este grupo ( $Std=0,81$ ) se puede concluir que existen individuos cuyos niveles de Conciliación trabajo familia fluctúan aproximadamente en 0,81 puntos por

encima y por debajo de la mediana, lo que a su vez deja ver que existe poca dispersión en los niveles de respuesta.

En el caso del nivel supervisorio el resultado obtenido fue 3,35 lo que lo ubica también en un nivel alto de conciliación y permite concluir que la relación que existe entre los aspectos que componen la vida laboral y los que componen la vida familiar de estos individuos es positiva, aunque en menor medida que la relación existente en el caso del nivel administrativo, aunque si se analiza la desviación estándar que fue de 0,86 se encuentra que existen individuos cuyos niveles de Conciliación trabajo familia se ubican relativamente por encima y relativamente por debajo de la mediana, cuyo valor fue 4. Adicionalmente, el gráfico detalla que este segmento se encuentra ubicado por debajo de la media global de la variable sujeta a estudio, la cual fue de 3,39.

En este mismo sentido, el segmento perteneciente al nivel obrero posee una interacción positiva entre los elementos que integran la vida familiar y los aspectos que conforman la vida familiar, ya que el resultado obtenido fue de 3,38 ubicándolo así en un nivel alto de conciliación y al evaluar la distribución de respuesta de éste grupo ( $Std=0,78$ ) se puede decir que existen individuos cuyos niveles de Conciliación trabajo familia varían en un aproximado de 0,78 puntos por encima y por debajo de la mediana, lo que a su vez permite ver que éste segmento tiende a ser homogéneo en sus niveles de respuesta.

*Distribución del nivel de Calidad de vida laboral por estado civil*

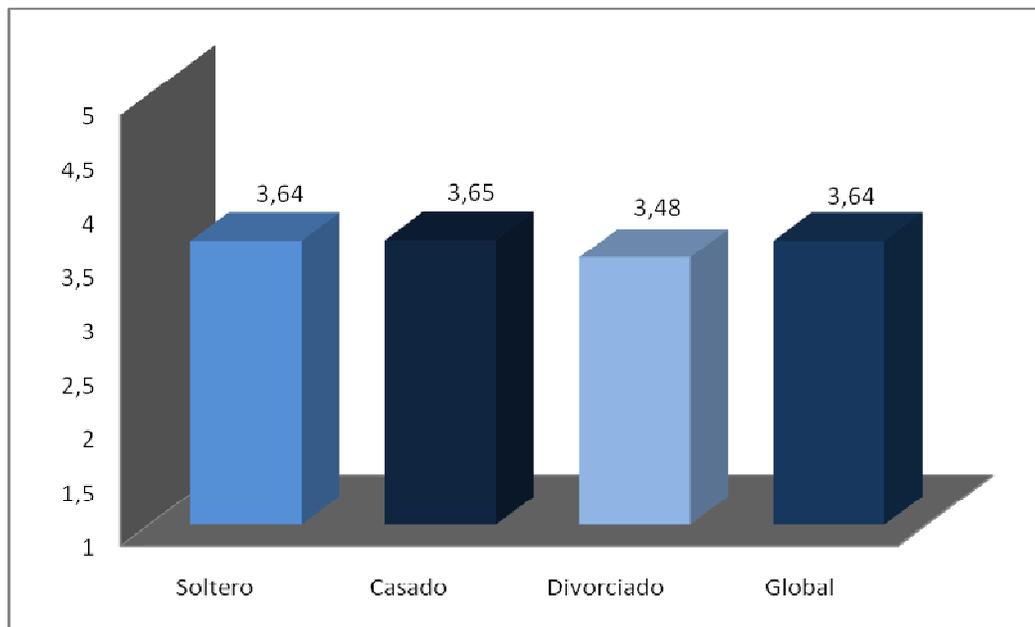


Gráfico N° 12 Distribución – Calidad de vida laboral por Estado Civil y total

El gráfico N° 12 muestra la distribución según el estado civil de los individuos encuestados, donde el promedio más alto pertenece al segmento de la población que se encuentra en estado civil casado, con un resultado de 3,65 seguido por los solteros con 3,64 y en último lugar los divorciados con 3,48 todos ellos ubicados en el nivel medio de la escala de interpretación y muy cercanos al promedio obtenido por la totalidad de la población; todo esto permite concluir que los tres estratos perciben que sus organizaciones les brindan niveles medios de Calidad de vida laboral y que sus iniciativas no alcanzan a satisfacer la totalidad de sus necesidades. Además, al interpretar la distribución de respuesta de estos tres (3) grupos se encuentra que la desviación para la población con estado civil casado fue 1,07 para la población con estado civil soltero fue 1,05 y para los individuos con estado civil divorciado fue 1,09, lo cual permite concluir que existe una dispersión considerable en los niveles de Calidad de vida laboral.

*Distribución del nivel de Conciliación trabajo familia por estado civil*

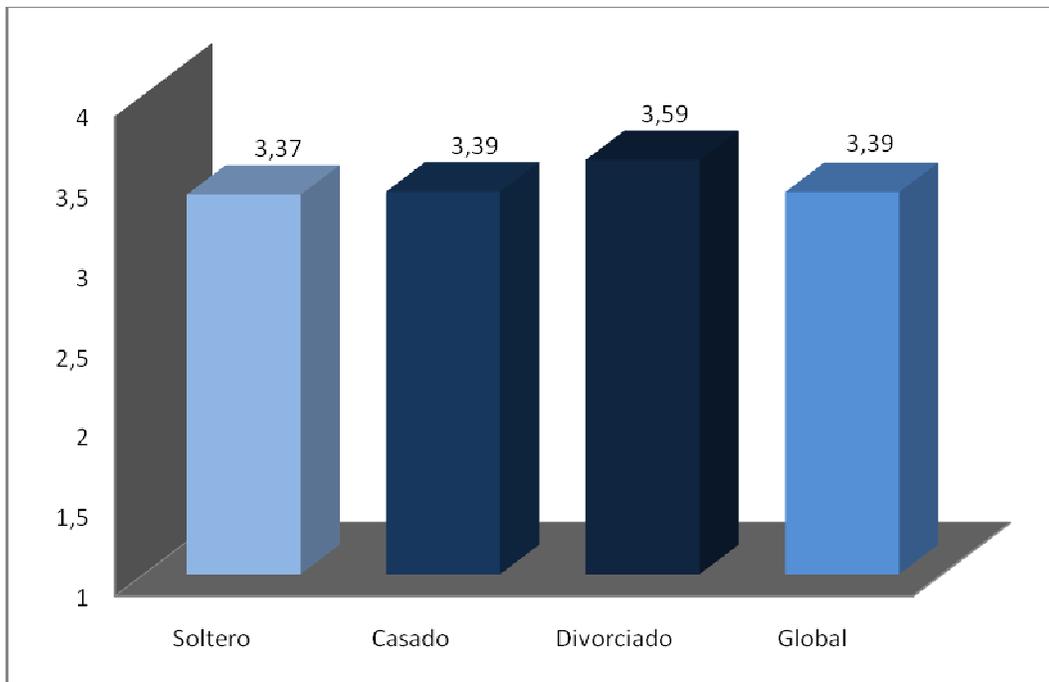


Gráfico N° 13 Distribución – Conciliación trabajo familia por Estado Civil y total

Con respecto al promedio global arrojado por la población (3,39), se puede observar en el gráfico anterior que los individuos con estado civil divorciado están por encima del resto de los estratos, con un promedio de 3,59 y una desviación estándar fue 0,62, con la cual se puede concluir que existen individuos cuyos niveles de Conciliación trabajo familia oscilan en 0,62 puntos por encima y por debajo de la mediana y que éste segmento en específico es bastante homogéneo en sus niveles de respuesta y por lo tanto existe poca dispersión; a su vez la población con estado civil casado se encuentran en el mismo nivel que el promedio total, con un resultado de 3,39 y una desviación estándar de 0,83, mientras que el segmento con estado civil soltero se encuentra por debajo del promedio global con 3,37, con una desviación estándar de 0,76 que permite concluir que la población posee una dispersión relativamente baja con respecto a la variable Conciliación trabajo familia. Sin embargo, todos estos estratos se ubican en el nivel alto de la escala de interpretación, permitiendo concluir que las situaciones

que experimentan los individuos en la vida laboral no afectan el desarrollo de la vida familiar, sino que tienen una influencia positiva sobre ella y viceversa.

### *Distribución del nivel de Calidad de vida laboral por hijos*

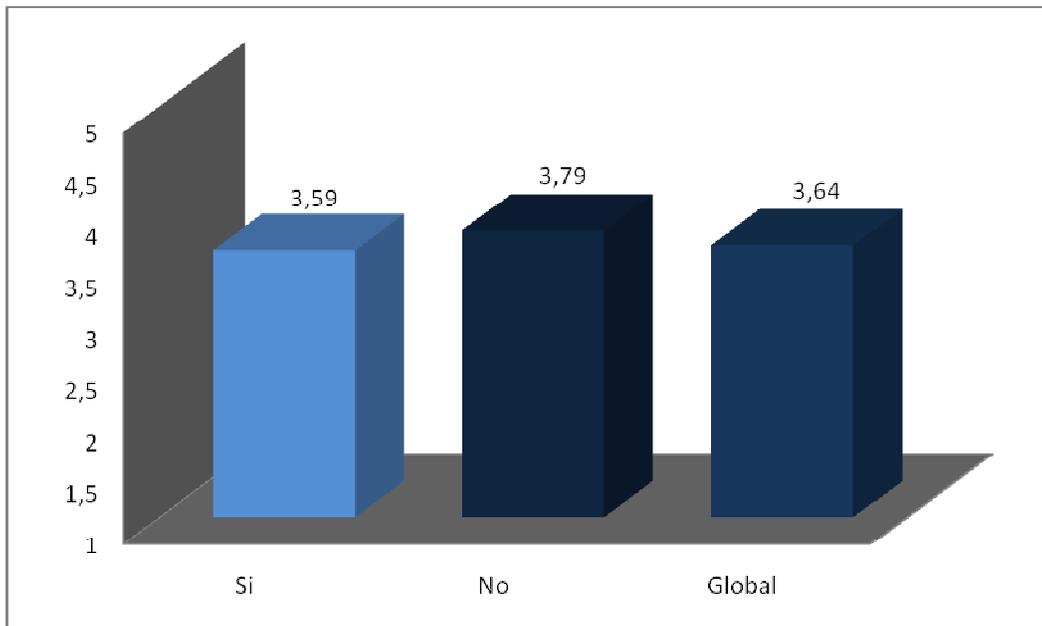


Gráfico N° 14 Distribución – Calidad de vida laboral por Hijos y total

Como queda en evidencia en el gráfico N° 14, existe una gran diferencia entre el estrato de la población que posee hijos y el estrato que no posee, en el primer caso el promedio alcanzado fue de 3,59, lo que permite interpretar que los individuos con hijos perciben que su organización lleva a cabo medidas que satisfacen medianamente sus necesidades, mientras que la población que no posee hijos arrojó un promedio de 3,79 ubicándose en el nivel alto de la escala de interpretación y permitiendo concluir que éste segmento de la población tiene una percepción sumamente positiva con respecto a las políticas emprendidas por sus organizaciones a fin de mejorar los niveles de Calidad de vida laboral. Al evaluar la desviación estándar de la población que si posee hijos ( $Std=1,08$ ) se puede concluir que existen individuos con niveles de Calidad de vida laboral ubicados relativamente por encima y relativamente por debajo de la mediana, lo que indica que éste estrato de la población posee

una dispersión considerable ante ésta variable; por otra parte, al analizar la distribución de respuestas de los individuos que no poseen hijos ( $Std=0,99$ ) se concluye que existen trabajadores cuyos niveles de Calidad de vida laboral varían en 1,30 puntos por encima y por debajo de la mediana que arrojó un valor de 4, es decir, con una dispersión relativamente mayor al estrato que posee hijos.

### *Distribución del nivel de Conciliación trabajo familia por hijos*

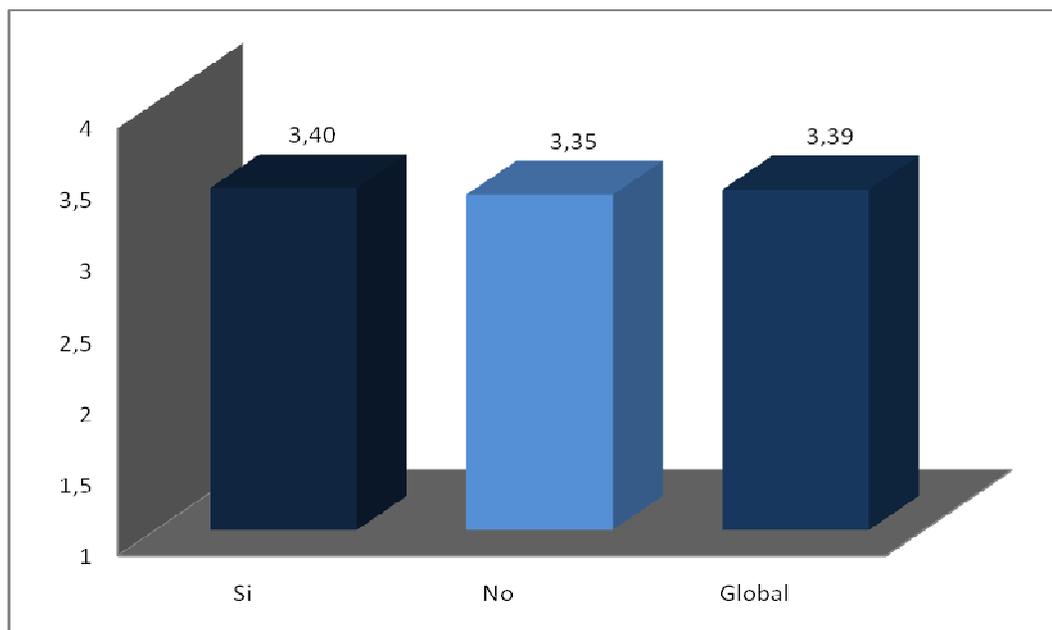


Gráfico N° 15 Distribución – Conciliación trabajo familia por Hijos y total

Como se evidencia en el gráfico N° 15, los individuos que tienen hijos poseen niveles más altos de Conciliación trabajo familia que los que no tienen, y se encuentran por encima de la media global con un resultado de 3,40, mientras que la población sin hijos obtuvo un resultado de 3,35 ubicándose por debajo del promedio global. Sin embargo, los individuos pertenecientes a ambos estratos se encuentran en el nivel alto de la escala de interpretación de la variable Conciliación trabajo familia, que a su vez permite expresar que las situaciones familiares de ésta población tienen una incidencia positiva sobre la vida laboral y viceversa. Al analizar la desviación estándar de ambos grupos, que fue de 0,81 para la población que si posee hijos y de 0,83 para los individuos que no poseen hijos, pudiendo concluir que la

población en general posee una dispersión relativamente baja, por lo que se puede hablar de que el total de los individuos objeto de estudio poseen homogeneidad en cuanto a esta variable.

### *Distribución del nivel de Calidad de vida laboral por antigüedad*

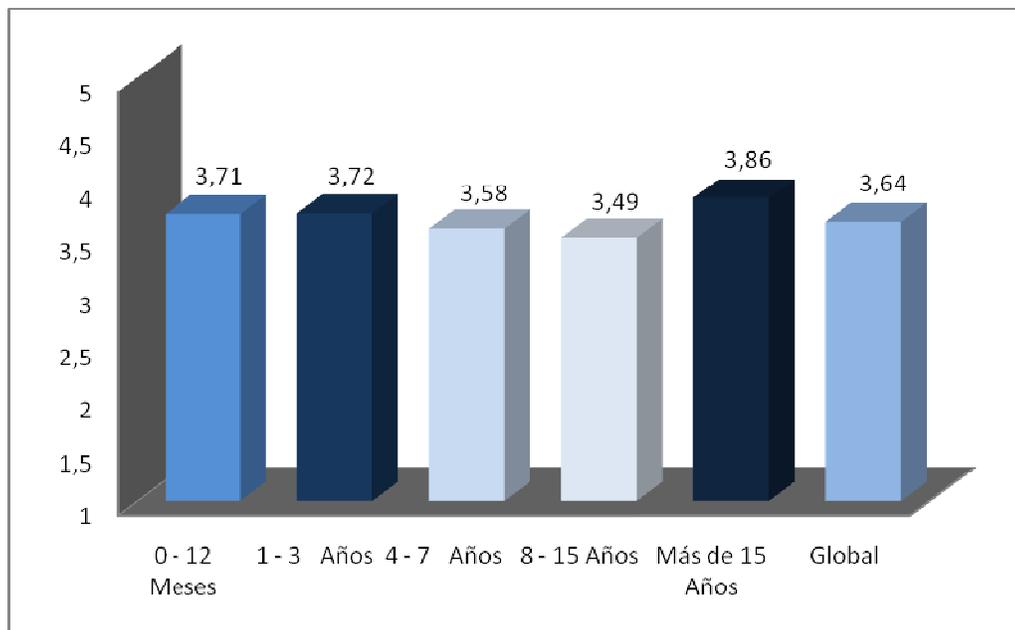


Gráfico N° 16 Distribución – Calidad de vida laboral por Antigüedad y total

Como detalla el gráfico N° 16, los individuos con más de quince años de antigüedad presentan una media de 3,86, ubicándose en el nivel alto de escala de interpretación, permitiendo concluir que tienen una percepción positiva sobre las acciones desarrolladas por sus empresas con el propósito de establecer niveles óptimos de Calidad de vida laboral, aunque al evaluar la desviación estándar que fue 0,96 se puede decir que existen individuos con esta antigüedad cuyos niveles de Calidad de vida laboral oscilan en 0,96 puntos por encima y por debajo de la mediana, evidenciando una dispersión considerable; a diferencia de los individuos que poseen una antigüedad comprendida entre 8 y 15 años que obtuvieron un resultado de 3,49 y se ubicaron en el nivel medio de la escala de interpretación, pero con niveles relativamente altos de dispersión, (Std= 1,16) permitiendo concluir que éste estrato de la población es heterogéneo.

***Distribución del nivel de Conciliación trabajo familia por antigüedad***

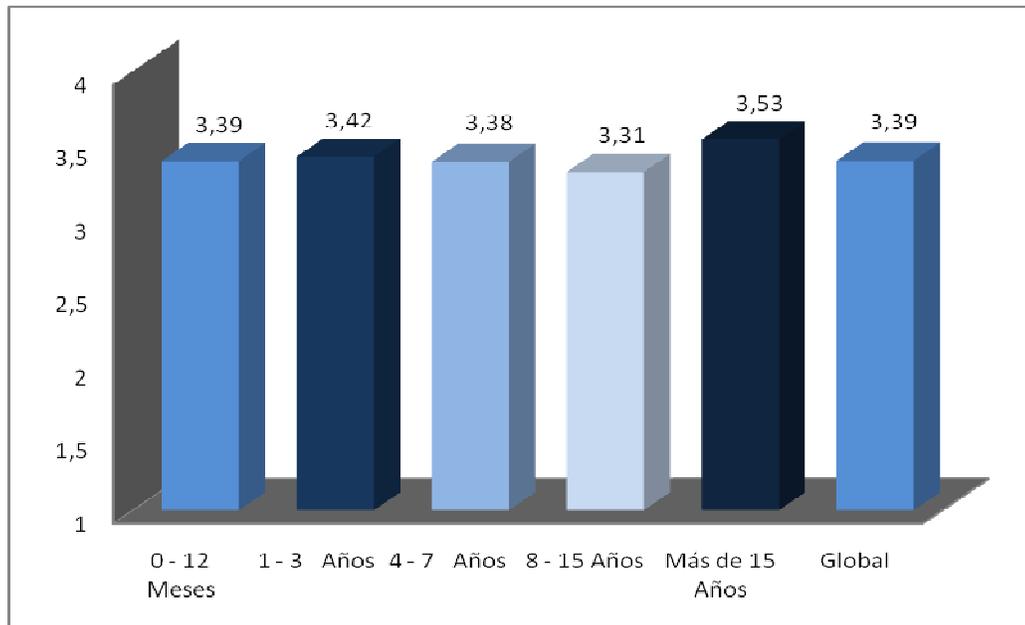


Gráfico N° 17 Distribución – Conciliación trabajo familia por Antigüedad y total

Como muestra el gráfico N° 17, los individuos que poseen de 1 a 3 años de antigüedad y más de 15 años de antigüedad en la empresa arrojaron un resultado de 3,42 y 3,53 respectivamente, lo que los ubica por encima de la media global (3,39), por otra parte la población que se encuentra en el rango que va de 0 – 12 meses de antigüedad obtuvo un resultado de 3,39, lo que la iguala al promedio global; mientras que los individuos que tienen una antigüedad en la empresa que va de 4 a 7 años y de 8 a 15 años se ubicaron por debajo de la distribución global con resultados de 3,38 y 3,31 respectivamente. Sin embargo, a excepción del grupo de individuos que poseen de 8 a 15 años de antigüedad (que se ubica en el nivel medio de la escala de interpretación), el resto de la población se ubica en el nivel alto de la escala, permitiendo interpretar que los elementos que componen la vida familiar de estos individuos y los elementos propios de la vida laboral influyen de manera positiva. Además, al analizar la distribución de respuesta de cada caso, cuyos valores para cada uno son: de 0 a 12 meses de antigüedad (Std=0,85), de 1 a 3 años (Std=0,78), de 4 a 7 años (Std=0,76), de 8 a 15 años (Std=0,83) y para los que poseen más de 15 años de antigüedad (Std=0,82); se puede

concluir que en todos los grupos existen individuos que poseen niveles de Conciliación trabajo familia que se ubican relativamente por encima y relativamente por debajo de la mediana, la cual arrojó un resultado de 4 para todas las situaciones, adicional a esto, se puede decir que estos grupos tienden a ser homogéneos y con poca dispersión en sus niveles de respuesta.

### *Distribución del nivel de Calidad de vida laboral por empresa*

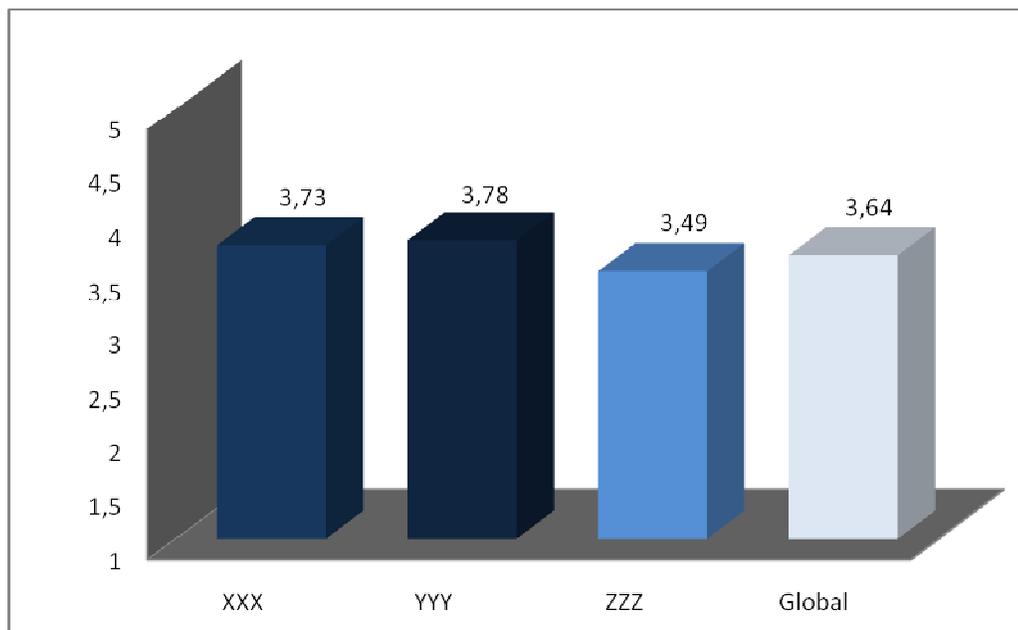


Gráfico N° 18 Distribución – Calidad de vida laboral por Empresa y total

Como se observa en el gráfico N° 18, los individuos de las empresas XXX, C.A y YYY, C.A. arrojaron resultados de 3,73 y 3,78 respectivamente, lo que los ubica en el nivel alto de la escala de interpretación de Calidad de vida laboral, permitiendo concluir que los individuos pertenecientes a éstas empresas tienen una percepción positiva acerca de las iniciativas emprendidas por ellas para alcanzar altos niveles de calidad de vida; en cambio los trabajadores pertenecientes a la empresa ZZZ, C.A. arrojaron una media de 3,49 lo que los ubica en el nivel medio de la escala, que a su vez se puede interpretar como que estos individuos perciben que su organización toma iniciativas que no logran satisfacer la totalidad de sus necesidades. Además al interpretar la desviación estándar para cada una de las empresas, cuyos valores fueron de 1,01 para la empresa XXX, C.A., 0,92 para la empresa

YYY, C.A. y 1,91 para la empresa ZZZ, C.A., se puede concluir que los trabajadores de la última de las empresas, poseen una heterogeneidad considerablemente más alta con respecto a las otras empresas.

### *Distribución del nivel de Conciliación trabajo familia por empresa*

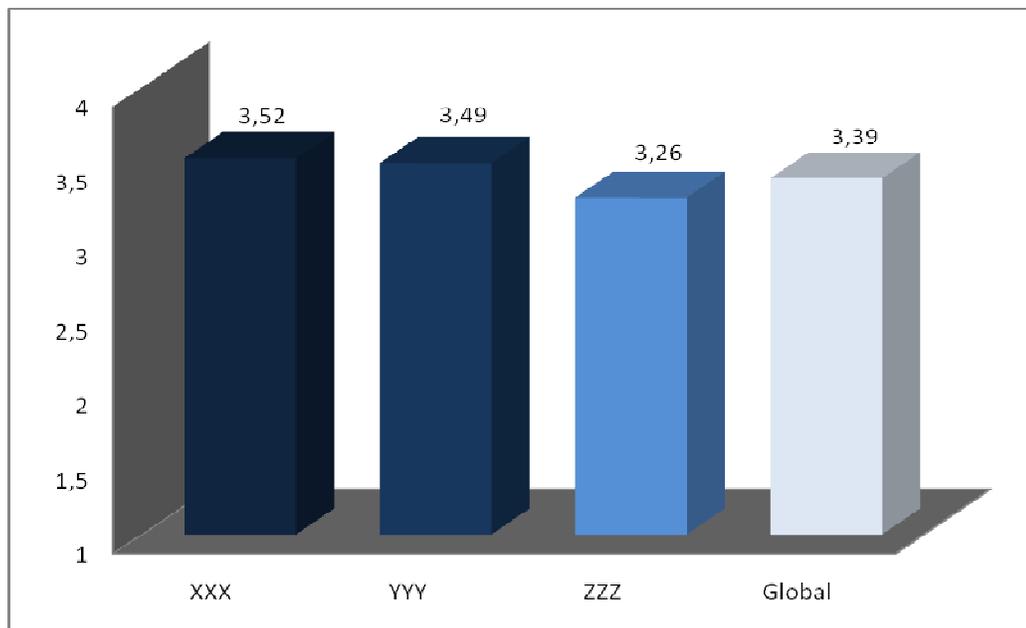


Gráfico N° 19 Distribución – Conciliación trabajo familia por Empresas y total

Como muestra el gráfico N° 19, los individuos de las empresas XXX, C.A., YYY, C.A. y ZZZ, C.A. arrojaron resultados de 3,52, 3,49 y 3,26 respectivamente, lo que los ubica en el nivel alto de la escala de interpretación de la variable Conciliación trabajo familia, permitiendo concluir que estos poseen una interacción positiva entre los elementos que componen la vida familiar y los que componen la vida laboral, es decir, que las experiencias y las situaciones familiares, causan un efecto positivo en la vida laboral de éstas personas, y viceversa; sin embargo, sólo las empresas XXX, C.A. y YYY, C.A. se ubican por encima de la media global mientras que la empresa ZZZ, C.A. está por debajo. Además si se analiza la distribución de respuestas para cada una de las empresas, se encuentran valores de 1,01 para la empresa XXX, C.A., 0,92 para la empresa YYY, C.A. y 1,91 para la empresa ZZZ, C.A., lo cual permite concluir que al igual que en la variable Calidad de vida laboral, la población de la

empresa ZZZ, C.A., es considerablemente más heterogénea que el resto de las empresas contempladas en el presente estudio.

### **Análisis de correlación de las variables estudiadas: Calidad de vida laboral y Conciliación trabajo familia**

Estudiar la correlación entre la variable Calidad de vida laboral y la variable Conciliación trabajo familia era uno de los objetivos de la presente investigación, que para poder llevarlo a cabo se realizó un estudio de tipo correlacional, el cual según Runyon y Harber (1992) c.p. Marín (2003) puede entenderse como el análisis cuantitativo que permite demostrar los niveles en que se relacionan las variables.

Existen muchos coeficientes de correlación para llevar a cabo este tipo de análisis y la utilización de uno u otro dependerá del tipo de variables que se esté estudiando. En el caso de la presente investigación, tomando en cuenta que las variables estudiadas son de tipo ordinal, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, ya que, según Ritchey (2002) es el más adecuado para correlacionar dos variables de tipo ordinal; además aplica a estudios donde se tiene una sola muestra representativa de la población siendo el tamaño de ésta de diez (10) o más; también señala que las variables ordinales tienen la característica de poder evaluar actitudes en una población, asignando puntuaciones ordenadas a través de una codificación de la escala de respuesta, pasando así de una escala sin ningún tipo de valoración numérica a una escala que sí la contenga; lo expuesto anteriormente corrobora que éste coeficiente es el que más se adecúa a las características propias de esta investigación.

Por otra parte, el coeficiente de Spearman comprende valores de interpretación que van desde -1,0 hasta +1,0, donde la relación cercana a +1,0 indica una correlación positiva perfecta, mientras que una relación cercana a -1,0 indica la existencia de una correlación negativa perfecta; los signos permiten identificar el sentido de la correlación, es decir, si las variables sujetas a estudio mantienen una relación directa o inversa entre sí. Para efectos de su

análisis se utilizó la escala de interpretación de coeficientes de correlación de Hernández y Fernández (2000).

**Tabla Ñ. Coeficientes de interpretación del coeficiente de correlación**

Coeficiente de Correlación - Spearman	Grado de Relación
0,00	No existe Relación entre las variables
+ 0,10 / - 0,10	Correlación Positiva/Negativa Débil
+ 0,50 / - 0,50	Correlación Positiva/Negativa Media
+ 0,75 / - 0,75	Correlación Positiva/Negativa Considerable
+ 0,90 / - 0,90	Correlación Positiva/Negativa Muy Fuerte
+ 1,00 / - 1,00	Correlación Positiva/Negativa Perfecta

Fuente: Hernández y Fernández (2000).

### ***Resultado del análisis correlacional Calidad de vida laboral – Conciliación trabajo familia***

Al analizar la relación entre la variable Calidad de vida laboral y la variable Conciliación trabajo familia, se pudo observar que entre las mismas existe una correlación positiva media, debido a que posee un coeficiente de Spearman de +0,4604 como se refleja en la tabla Ñ que a continuación se presenta:

**Tabla O. Correlación entre Calidad de vida laboral y Conciliación trabajo familia**

			MedCTF	MedCVL
Spearman's rho	MedCTF	Correlation Coefficient	1	0,4604
		Sig. (2-tailed)	.	0,000
		N	91	91

Esto se puede interpretar como que a mejor percepción de los trabajadores sobre su Conciliación trabajo familia, mayor es su percepción de Calidad de vida laboral; esto ocurrió hasta en un 46,04% de los casos, lo que denota una relación directa pero de intensidad media entre las variables.

## CONCLUSIONES

La presente investigación tenía como objetivo caracterizar la Calidad de vida laboral y Conciliación trabajo familia, de los trabajadores de las empresas destiladoras de ron del Estado Sucre y la relación entre ambas variables. En este sentido, una vez procesada y analizada toda la información recolectada para tal fin, se puede concluir que:

- El nivel de satisfacción en cuanto a remuneración percibida por la muestra de trabajadores fue el más bajo dentro de la variable Calidad de vida laboral y con una puntuación de 3,31 se ubicó en nivel medio de la escala de interpretación, lo cual indica que los trabajadores no están totalmente conformes con las políticas salariales establecidas en sus organizaciones.
- El nivel de condición de seguridad y bienestar en el trabajo percibido por las personas que laboran en las empresas estudiadas fue el más alto entre todas las dimensiones de la variable Calidad de vida laboral, el cual obtuvo una puntuación de 3,80, posicionándose en el nivel alto de la escala de interpretación utilizada para la variable. Dicho resultado muestra que las empresas estudiadas llevan a cabo políticas e iniciativas orientadas a mitigar los riesgos asociados a enfermedades y accidentes laborales que impactan en sus trabajadores.
- La percepción de los trabajadores pertenecientes a la muestra en cuanto a las políticas que aplican sus empresas para usar y desarrollar las capacidades humanas de sus trabajadores, se ubicó en un nivel medio dentro de la escala de interpretación, con un resultado de 3,58, lo que quiere decir que los trabajadores sienten que existen oportunidades de mejora por parte de la empresas para reforzar éste punto y buscar alcanzar niveles óptimos de Calidad de vida laboral.

- La percepción de los trabajadores en cuanto a las oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo brindado por las empresas analizadas fue neutra, con un puntaje obtenido de 3,65 y esto indica que la empresa podría emprender mejores iniciativas que estén orientadas a la asignación de trabajos que permitan adquirir y desarrollar habilidades.
- El nivel de integración social percibido por las personas que laboran en las empresas destiladoras de ron del Estado Sucre fue alto, con una puntuación de 3,78, lo cual demuestra satisfacción por parte de los trabajadores con respecto a las medidas desarrolladas por sus organizaciones para fomentar y desarrollar el compañerismo y el trabajo en equipo.
- El nivel obtenido de balance entre la vida laboral y la vida privada percibida por la población sujeta de estudio fue medio, con una puntuación de 3,66, lo que quiere decir que las empresas sujetas de estudio presentan oportunidades de mejora para el establecimiento de medidas que fomenten el buen uso del tiempo para que las actividades laborales no interfieran con las actividades de vida privada de sus trabajadores.
- El nivel de significado social de la actividad y la vida laboral percibido por los sujetos involucrados en este estudio fue alto, con un puntaje obtenido de 3,74, dejando explícito que las empresas sujetas a estudio son entes socialmente responsables, tanto a lo interno como a lo externo, generando así bienestar en sus empleados.
- La influencia de la vida familiar en el trabajo de los empleados de las empresas objeto de estudio fue alto, con una puntuación de 3,30, lo que quiere decir que en líneas generales, la vida familiar de la población estudiada posee elementos que de alguna manera u otra tienen un impacto positivo sobre las actividades laborales.

- El impacto de los elementos propios del trabajo en la vida familiar de la población estudiada fue alto, con una puntuación de 3,52 dejando en evidencia que los elementos propios que conforman la vida laboral de la población estudiada influyen positivamente sobre las actividades desarrolladas en el ámbito de la vida privada.
- Se presentó relación positiva y moderada entre Calidad de vida laboral y la Conciliación trabajo-familia, con un coeficiente de Spearman de +0,4604.

En líneas generales se puede establecer que el nivel de Calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas destiladoras del Estado Sucre es medio (3,64), indicando que los individuos objeto de estudio perciben que las organizaciones en las que laboran no logran satisfacer completamente sus necesidades, sobretodo en cuanto a remuneración percibida que resultó ser el aspecto más bajo dentro del concepto de Calidad de vida laboral. Adicionalmente, la muestra de este estudio se caracterizó por ser dispersa en cuanto a esta medición, debido a que obtuvo una dispersión estándar considerable ( $Std=1,07$ ). Por otra parte, se obtuvo que el nivel de Conciliación trabajo familia fue alto (3,36), demostrando que el comportamiento de los trabajadores en un dominio (bien sea el trabajo o la vida privada) en líneas generales no es afectado por las ideas y situaciones (positivas o negativas) del otro dominio, es decir, pareciera que los aspectos propios del trabajo no afectan a los trabajadores en los aspectos de su vida privada y viceversa. Los individuos objeto de estudio, expresaron niveles más altos de Conciliación trabajo familia en comparación a los obtenidos para Calidad de vida laboral, pudiendo inferir que los trabajadores de las empresas destiladoras del Estado Sucre se ven más afectados por el alcance de las políticas que estas ejecutan que por la influencia de los aspectos propios del trabajo en la vida personal y viceversa. También se debe tomar en cuenta la correlación que existe entre las variables, puesto a que al ser positiva media (0,4604), permite deducir que los aspectos que conforman la Conciliación trabajo familia afectan directamente a los aspectos de la Calidad de vida laboral, al menos en el 46,04% de los casos de esta investigación.

El presente estudio ofreció entonces, un acercamiento al tema planteado, pudiendo observar las características de la población en cuanto a las variables y su relación, con lo que las empresas se encuentran en capacidad de evaluar sus políticas actuales, de forma tal de poder acercarlas lo máximo posible a las necesidades de su personal, evaluando los aspectos que la organización considere necesarios para incrementar los niveles de Calidad de vida laboral y Conciliación trabajo familia de sus trabajadores.

## RECOMENDACIONES

Para las empresas sujetas a estudio:

- Evaluar los resultados arrojados por la presente investigación y así detectar en que ámbitos de la Calidad de vida laboral y Conciliación trabajo familia deben diseñar nuevas políticas o ajustar las existentes con el fin de llevar al máximo posible los niveles de satisfacción y bienestar de sus empleados.
- Difundir los resultados del presente estudio a la fuerza laboral y discutir con estos las posibles soluciones detectadas por la organización como las más convenientes para cerrar las brechas y además abrir canales de comunicación que permitan recibir retroalimentación de los empleados.
- Implementar políticas en la materia y posteriormente realizar un estudio donde se mida el impacto sobre las variables tratadas.

Para futuros estudios:

- Tomar en cuenta el carácter multidimensional de la variable Calidad de vida laboral y evaluar el comportamiento de ésta en función de otro conjunto de variables que permitan analizar de manera más amplia que factores determinan el nivel de Calidad de vida laboral.
- Desarrollar estudios que permitan determinar la correlación entre las dimensiones de la variable Calidad de vida laboral y el resultado total de la variable Conciliación trabajo familia, y viceversa, a fin de analizar cuales

componentes de cada variable influyen de forma directa o indirecta sobre la otra.

- Llevar a cabo estudios que permitan determinar las razones por las cuales en la variable Calidad de vida laboral el componente “nivel de remuneración” es más bajo en comparación al resto de las dimensiones que componen dicha variable.
- Aplicar el mismo estudio en otro sector de empresas de la misma región (Estado Sucre), para evaluar si existen diferencias significativas en empresas pertenecientes a distintos sectores de negocio.

Para la academia:

- Propiciar en actividades de cátedra trabajos de este tipo de alcance para mayor realce y foco en el desempeño profesional
- Considerar otras regiones geográficas con temas que evidencien otras perspectivas que impactan sobre el proceso formativo de los alumnos de la Escuela de Ciencias Sociales de la UCAB, en la especialidad de Relaciones Industriales.
- Establecer un mayor vínculo teoría – práctica, sobre todo en áreas geográficas en donde entre pobreza extrema y realidad no hay línea divisoria e investigar las relaciones sociales de producción con el ánimo ofrecer una visión y realidad fresca y directa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acción Empresarial y Servicio Nacional de la Mujer (2003) Guía práctica para implementar medidas de conciliación familia y trabajo en la empresa. Extraído el 16 de mayo de 2009 desde: <http://www.accionrse.cl/app01/home/pdf/documentos/GuiaConciliacion.pdf>
- Banco Mundial (2006). ¿Qué es RSE? Extraído el 09 de enero de 2010 desde [http://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que\\_es\\_RSE.pdf](http://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que_es_RSE.pdf)
- Bautista, M, (2004) Manual de Metodología de Investigación. Venezuela: s.e.
- Bellido, M, (2000). Políticas Empresariales de Conciliación Vida Familiar y Laboral: Buenas Prácticas. Infopolis S.L. Extraído el 10 de marzo de 2010 desde <http://www.proyectos.com/public/resources/re/bs/000304-GBP%20emakunde.pdf>
- Briones, G, (1987) Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales. México: Editorial Trillas.
- Calvo, M., A., (2006). Flexibilidad y Equilibrio entre Trabajo y Vida Familiar. Extraído el 09 de enero de 2010 desde <https://www.ica.es/contenidos/publicaciones/index.php?fascic=V&anyo=2006>
- Chiavenato, I (2002). Gestión del talento humano. Colombia: McGraw-Hill.
- Chinchilla M.; Poelmans S. y León C. (2003) Políticas de Conciliación Trabajo-Familia en 150 Empresas Españolas. Extraído el 15 de mayo de 2009 desde: <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0498.pdf>

- Contreras L. y Lujano, C. (1999). El compromiso organizacional en trabajadores accionistas. Tesis de Grado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- Crombach, L.J. (1984). Essential of Psychological Testing. New York: Harper & Row. Cuarta edición.
- García, A. (2007). Percepción de los trabajadores sobre la calidad de vida en el trabajo en empresas exitosas según Venezuela Competitiva. Tesis de Grado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Gospel, H., (2003). Quality of Work Life: A review on changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements, Conditions of Work and Employment Series No. 1. Geneva: International Labour Organization
- Hackman, J. & Oldham, G. (1980). Work Redesign, Massachusetts, Addison – Wesley Publishing Company.
- Hernández, A. (2005). Flexibilización y organización del trabajo. Revista de Ciencias Sociales, v. 11, n.2, Maracaibo. Extraído el 21 de abril desde [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182005000200005&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182005000200005&nrm=iso&tlng=pt)
- Hernández, R., Collado, C., & Lucio, P., (1994). Metodología de la Investigación. Colombia: Mc Graw – Hill
- Hernández, R.; Fernández, C.; y Baptista, P. (1991). Metodología de la Investigación. (2da. Edición). México: Mc Graw Hill.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista P. (1998): Metodología de la Investigación, Editorial McGraw Hill. México.
- Hernández, R, & Fernández, C. (2000). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.
- Hernández Sampieri, R. (2007). Fundamentos de la metodología de la investigación. Editorial McGraw Hill / Interamericana de España.
- Huerta, J. (Sin Fecha). Ingreso Familiar y Pobreza en Venezuela. Extraído el 29 de Marzo de 2010 desde: <http://www.josebhuerta.com/pobreza.htm>
- Instituto Nacional de Estadística (2010). Índice de Precios al Consumidor. Extraído el 29 de marzo de 2010 desde: <http://www.ine.gov.ve/inpc/menuinpc.asp>
- Instituto Nacional de Estadística (2009). Porcentaje de personas en pobreza extrema. Extraído el 29 de mayo de 2010 desde: [http://www.ine.gov.ve/pobreza/xls/Personas\\_pobreza\\_extrema\\_porcent.xls](http://www.ine.gov.ve/pobreza/xls/Personas_pobreza_extrema_porcent.xls)
- Instituto Nacional de Estadística y Censo de Argentina. (2001) *¿Qué es el Censo?* Extraído el 10 de mayo de 2009 desde: <http://www.indec.mecon.ar/proyectos/censo2001/maestros/quees/masinfo.doc>
- Iñigo, N. (2003) *El concepto de clase obrera*. Extraído el 20 de diciembre de 2009 desde: <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/inigocarrera.pdf>
- Jiménez, F. & Moyano E. (2008) Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*. Extraído el 09 de

enero de 2010 desde: [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000100007&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000100007&script=sci_arttext).

- Kerlinger, F., (2002). Investigación del Comportamiento: métodos de investigación en ciencias sociales (4ta edición) México: Mc Graw Hill.
- Lares, A. (1998). Calidad de vida en el trabajo, un modelo integral. Venezuela: Servicio editorial. Consultores asociados. Primera edición.
- Manzo E. y Moncallo P. (2004) Remuneración Salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la Calidad de vida laboral percibida. Tesis de Grado, Universidad Católica Andrés Bello.
- Marín, M (2003). Relación ente Clima y Compromiso Organizacional en una empresa del sector petroquímico. Tesis de Grado, Universidad Católica Andrés Bello. Caracas
- Márquez, I & Morett, M (2003) Paquete de Beneficios deseados de acuerdo al perfil de características personales u composición familiar del empleado. Tesis de Grado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Mora, C (2008). Calidad de vida laboral. Extraído el 21 de abril desde <http://camova.lacoctelera.net/post/2008/04/09/calidad-vida-laboral>.
- Moreno, B., Sanz A., Rodríguez M. y Geurts S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). Extraído el 12 de Noviembre de 2009 desde <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=2&hid=7&sid=b92819ca-e62c-4662-bfff-b877f663d2a7%40sessionmgr4>.
- Morris, P. y Espinoza, M (Eds.), (2001). Calidad de Vida en el Trabajo: Percepción de los Trabajadores. Cuaderno de Investigación. N° 16, Chile

- Organización Internacional del Trabajo. (2009). 8.a Reunión Regional Europea. Información sobre calidad de la vida en el trabajo. Extraído el 22 de abril de 2009 desde [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_101650.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_101650.pdf)
- Pérez, J. A., (1994). Fundamentos de la Dirección de Empresas. (2da edición) Madrid: Ediciones Rialp
- República Bolivariana de Venezuela. Gobernación del Estado Sucre. Actividades económicas del Estado. Extraído el 06 de enero del 2010 desde <http://www.orecsucre.gob.ve/economia/index.htm>
- Reta, María Laura, (1997). La Revolución Industrial. S-XVIII. Inicio hacia 1770 1880. Extraído el 27 de Junio del 2010 desde <http://www.abaslearning.com/pdf/revindustrial.pdf>
- Ritchey, Ferris J., (2002). Estadística para las Ciencias Sociales. El potencial de la imaginación estadística. Editorial: McGraw Hill / Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Rodríguez, J. (2005). La historia de la caña. Azúcares, aguardientes y rones en Venezuela. Venezuela: Editorial Melvin.
- Rodríguez Caballero, J.C. (2004). La economía laboral en el período clásico de la historia del pensamiento económico. Extraída el 29 de Marzo del 2010 desde <http://www.eumed.net/tesis/jcrc/>

- Ron de Venezuela. (Sin fecha). Integrantes de Ron de Venezuela. Extraída el 30 de Agosto del 2010 desde <http://www.conapri.org/download/IntegrantesRonVenezuela.pdf>
- Ruiz, C. (2007). Confiabilidad. Extraído el 9 de Marzo de 2010 desde: <http://www.carlosruizbolivar.com/articulos/archivos/Curso%20CII%20%20UCLA%20Art.%20Confiabilidad.pdf>
- Segurado, A. y Agulló. E (2002). Psicothema año/vol. 14, número 004. Calidad de vida laboral: hacia un informe integrador desde la psicología social. Facultad de Psicología, Universidad de Oviedo. Extraído el 23 de abril de 2009 desde <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/727/72714422.pdf>.
- Socorro, F. (2004) Estabilidad Laboral: Otro paradigma que cambia. Extraído el 09 de enero de 2010 desde [http://www.degerencia.com/articulo/estabilidad\\_laboral\\_otro\\_paradigma\\_que\\_cambia/imp](http://www.degerencia.com/articulo/estabilidad_laboral_otro_paradigma_que_cambia/imp).
- UCAB. IIES. Condiciones de Vida: La Pobreza en Venezuela. Extraído el 21 de Septiembre del 2010 desde <http://www.venescopio.org.ve/docs/Cap7.pdf>.
- Urquijo J. & Bonilla J. (2008). La Remuneración del Trabajo: Manual para la gestión de sueldos y salarios. Caracas: editorial texto C.A.
- Valdez, E; (1989). Calidad de vida en el trabajo, Revista de Relaciones Industriales y Laborales, N° 25/25, 103 – 113.
- Walton, Hackman y Oldhan (2006). Calidad y Vida Laboral. Extraído el 4 de diciembre de 2009 desde <http://es.shvoong.com/social-sciences/sociology/409975-calidad-vida-laboral/>.

## ANEXOS

El presente instrumento está compuesto por una sección dirigida a la recolección de datos sociodemográficos de los trabajadores sujetos al presente estudio, así como datos posicionales en las empresas en cuestión y dos cuestionarios para medir las variables Calidad de vida laboral y Conciliación trabajo familia respectivamente.

Es relevante destacar que forma parte del trabajo de grado realizado por dos estudiantes de la especialidad de Relaciones Industriales en la Universidad Católica Andrés Bello, por lo que la información recabada será sólo para fines académicos, y será totalmente confidencial.

Instrucciones:

A continuación se presenta una serie de preguntas las cuales deberá responder de forma clara y sencilla:

Sexo: F ___ M ___	Edo. Civil: _____
Edad: _____	Hijos: Sí ___ No ___
Cargo: _____	Antigüedad en la empresa: _____

## ANEXO A: CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Instrucciones:

El presente cuestionario tiene como finalidad estudiar la caracterización de la Calidad de vida laboral disfrutada por los trabajadores de las empresas sujetas al presente estudio, así como su relación con la con la conciliación trabajo-familia.

A continuación se presenta una serie de afirmaciones, las cuales deberá responder de acuerdo a las escalas correspondientes, encerrando en un circula la casilla numerada que mejor exprese su opinión.

PRIMERA ETAPA DE PREGUNTAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Piensa UD. que los beneficios que recibe en la empresa donde trabaja (incluye sueldos y beneficios) representan una contraprestación justa y suficiente para el sustento de UD. y su familia.					
2. Las responsabilidades que tienen asignadas en su trabajo y las funciones que realiza en la empresa justifican el sueldo y salario que recibe.					
3. El aumento de sueldos y salario que reciben los empleados y obreros de la empresa donde labora dependen de lo bien que realizan su trabajo.					
4. Siento que recibo una porción justa de las ganancias que produce esta organización.					
5. Los empleados de mayor rendimiento reciben una paga superior a los de rendimiento medio o bajo.					
6. La remuneración que recibo esta en sintonía con los salarios del mercado para el tipo de trabajo que desempeño.					
7. Este lugar es físicamente seguro para trabajar.					
8. Desde el punto de vista psicológico y emocional, éste es un lugar saludable para trabajar.					

9. Considero que las características de las condiciones físicas en las cuales desempeño mi trabajo no tienen nada que ver con los problemas de salud que pudiera presentar en mi vida.					
10. Nuestras instalaciones contribuyen a lograr un buen ambiente laboral.					
11. Este es un lugar agradable para trabajar.					
12. Puedo trabajar con independencia y poner en práctica mis ideas.					
13. Consideras que tu trabajo llena tus aspiraciones y expectativas, tomando en cuenta tu carrera o profesión.					
14. Mi trabajo es lo menos monótono y estresante posible.					
15. Considera UD. que su trabajo le plantea retos atractivos e interesantes que le permiten desarrollar su creatividad.					
16. La gerencia nos mantiene informado de asuntos y cambios importantes.					
17. Los dueños de la empresa, los gerentes o directivos suministran información que permite a los empleados y trabajadores presentar críticas y sugerencias que son tomadas en cuenta la mayoría de las veces, para la toma de decisiones.					
18. Si continúo estudiando y formándome puedo aspirar un ascenso.					
19. En general, se otorgan promociones a quienes más lo merecen.					
20. Considera que en su empresa existe un ambiente que le estimula para mejorar su trabajo.					
21. Mi empleo es estable actualmente.					
22. Planeo trabajar aquí hasta que me jubile.					
23. Creo que la gerencia despediría a empleados solamente como última medida.					
24. Los contactos sociales en esta empresa u organización son amplios y sin ninguna restricción.					
25. Los gerentes son accesibles y es fácil hablar con ellos.					
26. Siento que hay buenas relaciones de amistad en el lugar de trabajo.					
27. Realmente forma parte de un equipo de trabajo.					
28. Aquí nos sentimos como en familia o en equipo.					
29. Las personas colaboran para lograr el éxito de los equipos de trabajo.					
30. Aquí se incentiva a las personas para equilibrar la vida laboral con la vida personal.					
31. En este momento, el desarrollo de acciones ligadas con la Responsabilidad Social Empresarial es una prioridad en la empresa para las cual UD. trabaja.					

32. El compromiso social y medioambiental de su empresa es suficiente en la actualidad.					
33. E el ámbito empresarial de su empresa, existe información suficiente relativa a la Responsabilidad Social Empresarial.					
34. En su trabajo puede ayudar a la gente.					
35. Los esfuerzos desarrollados hasta el momento por su empresa para desarrollar las actividades de Responsabilidad Social Empresarial entre su comunidad son adecuados.					
36. Su trabajo es útil a la sociedad.					
37. Su organización es un ente socialmente responsable en lo que concierne a las obligaciones legales existentes en su país (Seguridad Social, Salario mínimo, Pago de impuestos, Legislación laboral, Normas medioambientales y Protección al consumidor).					

SEGUNDA ETAPA DE PREGUNTAS	1. Muy insatisfecho	2. Insatisfecho	3. Ni satisfecho ni insatisfecho	4. Satisfecho	5. Muy satisfecho
38. Me siento satisfecho con el sueldo o salario que recibo en la empresa donde trabajo.					
39. Estoy satisfecho con el entorno físico de mi puesto de trabajo.					
40. Me siento satisfecho con la distribución de los sueldos y salarios en la empresa donde trabaja, considerando los sueldos que reciben sus compañeros y comparándolos con los que percibe.					
41. Me siento satisfecho con las condiciones de seguridad e higiene en mi puesto de trabajo.					
42. Estoy satisfecho con las responsabilidades que me han asignado en mi cargo y los logros que se obtienen de las funciones que realizo.					
43. Estoy satisfecho con el nivel de dificultad que representa mi trabajo.					
44. Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso.					
45. Me siento satisfecho con las oportunidades que me ofrece la empresa donde trabajo para participar en programas de mejoramiento de Recursos Humanos.					
46. Estoy satisfecho del tiempo libre del que dispongo.					

<b>TERCERA ETAPA DE PREGUNTAS</b>	<b>1. Nunca</b>	<b>2. Casi Nunca</b>	<b>3. Algunas veces</b>	<b>4. Frecuentemente</b>	<b>5. Siempre</b>
47. Trabajo en horario nocturno, aunque sea alguna vez durante las últimas cuatro semanas.					
48. Suelo prolongar habitualmente mi jornada laboral trabajando más tiempo del que me corresponde.					
49. Aquí se traba los domingos y/o días feriados.					
50. Suelo ocuparme en mi domicilio particular de asuntos relativos a mi trabajo.					

<b>CUARTA ETAPA DE PREGUNTAS</b>	<b>1. Nunca</b>	<b>2. Casi Nunca</b>	<b>3. Algunas veces</b>	<b>4. Frecuentemente</b>	<b>5. Siempre</b>
51. En su trabajo puede elegir o modificar el método y ritmo de trabajo.					
52. Esta empresa realiza programas de salud ocupacional relacionados con la prevención de riesgos potenciales a los que están expuestos los trabajadores de la misma, como por ejemplo: riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos, o de cualquier otra índole.					
53. La gerencia me brinda retroalimentación sobre mi desempeño que necesito para cumplir mi trabajo.					
54. Me ofrecen oportunidades de capacitación o desarrollo para poder crecer profesionalmente.					
55. Se puede contar con la colaboración de los demás.					
56. Aquí las personas se preocupan unos por otros.					
57. La gerencia me permite trabajar con horarios flexibles, para ayudarme a satisfacer mis necesidades personales.					
58. En su trabajo, puede tomarse un día libre sin perder retribución, ni tener que pedir vacaciones o baja por enfermedad, ni tener luego que recuperarlo.					
59. Su empresa, realiza algún tipo de actividades deportivas y/o culturales, educativas, salud bienestar, formativas y/o medioambientales durante el año 2009 con o en la comunidad inmediata (No incluya aquí las actividades para o en apoyo a sus propios empleados o empresa).					

## ANEXO B: CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA (SWING), 2009.

Instrucciones:

El presente cuestionario tiene como finalidad estudiar la caracterización de la conciliación trabajo-familia de los trabajadores de las empresas sujetas al presente estudio, así como su relación con la Calidad de vida laboral disfrutada.

A continuación encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

<i>Interacción negativa trabajo-familia</i>	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.				
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo.				
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.				
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas.				
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.				
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies.				
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.				

8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.				
--	--	--	--	--

<i>Interacción negativa familia-trabajo</i>	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
09. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo.				
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos.				
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral.				
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar.				

<i>Interacción positiva trabajo-familia</i>	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.				
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo.				
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.				
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en casa.				
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.				

<i>Interacción positiva familia-trabajo</i>	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.				
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo.				
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.				
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en el trabajo.				
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.				

Fin de la encuesta. Gracias por su colaboración.

## ANEXO C: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL POR ÍTEM

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
R1	211,3297	787,579	,686	,942
R2	211,3846	791,084	,627	,942
R3	211,4066	792,200	,484	,943
R4	211,7253	787,735	,588	,942
R5	211,5055	781,097	,580	,942
R6	211,7253	794,357	,550	,942
R7	210,8352	811,006	,363	,943
R8	211,0220	796,622	,573	,942
R9	211,3297	804,090	,337	,944
R10	210,8571	804,190	,428	,943
R11	210,7143	800,006	,535	,943
R12	211,0220	801,688	,498	,943
R13	211,2418	785,096	,655	,942
R14	211,6044	792,175	,547	,942
R15	211,1209	787,707	,650	,942
R16	211,2418	804,496	,369	,943
R17	211,3516	799,431	,439	,943
R18	211,0879	791,014	,623	,942
R19	211,5495	786,939	,573	,942
R20	211,1648	805,917	,476	,943
R21	210,9231	808,050	,381	,943
R22	211,0879	807,259	,401	,943
R23	211,5165	797,897	,416	,943
R24	211,3077	803,371	,479	,943
R25	210,7253	802,757	,522	,943
R26	210,8242	798,080	,490	,943
R27	210,8901	789,410	,586	,942
R28	210,9670	794,854	,513	,943
R29	210,9890	794,411	,566	,942
R30	211,2308	788,935	,718	,942
R31	211,0769	786,227	,700	,942
R32	211,3077	798,615	,565	,942
R33	211,3187	792,797	,637	,942
R34	211,0549	797,253	,513	,943
R35	211,0989	794,801	,653	,942
R36	210,9011	797,068	,529	,943
R37	210,4286	809,114	,410	,943
R38	211,3077	809,971	,399	,943
R39	211,0330	803,743	,544	,943

R40	211,3846	813,906	,315	,944
R41	210,8681	806,449	,534	,943
R42	210,6923	813,371	,402	,943
R43	210,8352	819,095	,238	,944
R44	211,0659	805,240	,513	,943
R45	210,7912	803,523	,505	,943
R46	210,7473	820,613	,199	,944
R47	210,6484	826,186	,034	,945
R48	210,9121	827,814	,001	,945
R49	210,2088	820,234	,205	,944
R50	210,6264	826,970	,015	,945
R51	212,0549	813,386	,252	,944
R52	211,2527	802,747	,428	,943
R53	211,0220	801,622	,442	,943
R54	210,9780	804,000	,385	,943
R55	211,0330	806,054	,492	,943
R56	211,2527	799,969	,524	,943
R57	211,7253	803,446	,420	,943
R58	212,1978	812,672	,202	,945
R59	211,7473	803,702	,389	,943

## ANEXO D: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA POR ÍTEM

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V1	71,2198	55,329	,293	,814
V2	71,0220	55,666	,303	,813
V3	71,1758	56,813	,192	,818
V4	71,0989	52,023	,542	,801
V5	71,1429	54,346	,375	,810
V6	71,0549	54,830	,398	,809
V7	71,0989	53,112	,535	,803
V8	71,2308	52,891	,508	,804
V9	70,6813	58,197	,198	,817
V10	71,0220	58,533	,055	,821
V11	70,9011	57,201	,205	,817
V12	70,8571	56,479	,318	,813
V13	71,3407	53,849	,356	,811
V14	71,7473	53,191	,421	,808
V15	71,4396	50,894	,590	,798
V16	71,5385	53,362	,337	,813
V17	71,4286	50,870	,499	,803
V18	71,2198	53,729	,394	,809
V19	71,2527	54,502	,299	,815
V20	71,1209	54,107	,449	,807
V21	71,3407	54,316	,325	,813
V22	71,0659	53,729	,461	,806

## ANEXO E: CODIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

### Variable Demográfica: Género

Género	Código
Femenino	1
Masculino	2

### Variable Demográfica: Edad

Edad	Código
20 - 30	1
31 - 40	2
41 - 50	3
51 - 60	4

### Variable Demográfica: Cargo

Cargo	Código
Administrativo	1
Obrero	2
Supervisorio	3

### Variable Demográfica: Estado Civil

Edo. Civil	Código
Soltero	1
Casado	2
Divorciado	3

### Variable Demográfica: Hijos

Hijos	Código
Si	1
No	2

### Variable Demográfica: Antigüedad

Antigüedad	Código
0-12 meses	1
1-3 años	2
4-7 años	3
8-15 años	4
Más de 15 años	5

### Variable Demográfica: Empresa

Empresa	Código
XXX	1
YYY	2
ZZZ	3

**Instrumento Calidad de vida laboral: reactivos positivos**

Grado Aprobación			Código
Primera etapa	Segunda etapa	Cuarta etapa	
Totalmente en desacuerdo	Muy insatisfecho	Nunca	1
En desacuerdo	Insatisfecho	Casi nunca	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Ni insatisfecho ni satisfecho	Algunas veces	3
De acuerdo	Satisfecho	Frecuentemente	4
Totalmente de acuerdo	Muy satisfecho	Siempre	5

**Instrumento Calidad de vida laboral: reactivos negativos**

Grado Aprobación	Código
Tercera etapa	
Nunca	5
Casi nunca	4
Algunas veces	3
Frecuentemente	2
Siempre	1

### Instrumento Conciliación trabajo – familia: reactivos positivos

Grado Aprobación	Código
Nunca	1
A veces	2
A menudo	3
Siempre	4

### Instrumento Conciliación trabajo – familia: reactivos negativos

Grado Aprobación	Código
Nunca	1
A veces	2
A menudo	3
Siempre	4